

トライアングルプランⅢ(案)

平成 29 年度～平成 33 年度

瀬戸市女性活躍推進計画

・

第 3 次瀬戸市男女共同参画プラン

平成 29 年●月

瀬 戸 市

目 次

| | | |
|-------|---------------------------------|----|
| 第 1 章 | 計画の策定にあたって | 1 |
| 1 | 計画策定の趣旨 | 1 |
| 2 | 男女共同参画に関する社会の動向 | 2 |
| 3 | 計画の性格と位置づけ | 6 |
| 4 | 計画の期間 | 7 |
| 第 2 章 | 瀬戸市の現状と課題 | 8 |
| 1 | 統計からみる瀬戸市の現状 | 8 |
| (1) | 人口・世帯の状況 | 8 |
| (2) | 婚姻・出生の状況 | 10 |
| (3) | 女性の就労の状況 | 12 |
| (4) | 女性の参画の状況 | 15 |
| (5) | 子育てや介護の状況 | 17 |
| (6) | 行政の状況 | 18 |
| 2 | アンケート調査からみる瀬戸市の現状 | 19 |
| (1) | 調査の概要 | 19 |
| (2) | 男女共同参画に関する意識について | 20 |
| ① | 男女の地位の平等感について | 20 |
| ② | 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について | 21 |
| (3) | 家庭生活について | 23 |
| ① | 家庭での役割分担の現実と理想について | 23 |
| ② | 生活の中での優先順位の現実と理想について | 24 |
| (4) | 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について | 25 |
| ① | 女性の就労について | 25 |
| ② | 男性の育児休業の取得について | 25 |
| ③ | 「男女共同参画社会」を実現するために有効な取り組みについて | 27 |
| (5) | セクシャル・ハラスメント、配偶者などからの暴力（DV）について | 28 |
| 3 | 第 2 次プランにおける数値目標の達成状況と課題 | 31 |

| | | |
|-------|--------------------------|----|
| 第3章 | 計画の基本的な考え方 | 35 |
| 1 | ビジョン | 36 |
| 2 | 重点課題 | 37 |
| (1) | 職場等における制度活用の環境整備 | 38 |
| (2) | 女性が社会で活躍できる環境整備 | 38 |
| (3) | 男性が家庭で活躍できる環境整備 | 38 |
| 3 | 基本指針 | 39 |
| (1) | 行動変革による意識改革 | 39 |
| (2) | 政策、方針決定への女性の参画拡大 | 39 |
| (3) | 行政、企業、地域、市民の連携による取り組みの推進 | 39 |
| (4) | 個人の意思の尊重に基づく男女共同参画 | 39 |
| 4 | 4つの重点目標 | 40 |
| 重点目標1 | あらゆる分野における個人の活躍 | 40 |
| 重点目標2 | 男女共同参画の実現に向けた基礎の確立 | 40 |
| 重点目標3 | 安心して暮らせる社会づくり | 40 |
| 重点目標4 | 計画の推進 | 40 |
| 5 | 計画の体系 | 41 |

| | | |
|-----|----------------------|----|
| 第4章 | 施策別の課題と方向性 | 42 |
| 1 | あらゆる分野における個人の活躍 | 42 |
| 1-1 | ワーク・ライフ・バランスの推進 | 43 |
| 1-2 | 働き方の見直しと多様な働き方への支援 | 44 |
| 1-3 | 市民の活躍を支える子育て・介護支援の充実 | 45 |
| 1-4 | 女性のエンパワーメントと就労支援 | 47 |
| 1-5 | 男性の家庭参画の促進 | 48 |
| 1-6 | 女性の政策・方針決定の場への参画促進 | 49 |
| 2 | 男女共同参画の実現に向けた基礎の確立 | 50 |
| 2-1 | 男女共同参画の意識啓発・理解促進 | 51 |
| 2-2 | 学校教育や保育における男女共同参画の促進 | 52 |
| 2-3 | 地域活動等における男女共同参画の促進 | 53 |
| 2-4 | 防災における男女共同参画の促進 | 53 |
| 3 | 安心して暮らせる社会づくり | 54 |
| 3-1 | 人権の尊重 | 56 |
| 3-2 | パートナー・子どもに対する暴力の根絶 | 57 |
| 3-3 | あらゆる段階における健康づくり支援 | 59 |
| 3-4 | 困難を抱える人への支援 | 61 |
| 4 | 計画の推進 | 62 |
| 4-1 | 地域のモデルとしての市役所 | 62 |
| 4-2 | 計画の進捗管理 | 64 |
| 5 | 数値目標 | 65 |
| 1 | あらゆる分野における個人の活躍 | 65 |
| 2 | 男女共同参画の実現に向けた基礎の確立 | 66 |
| 3 | 安心して暮らせる社会づくり | 66 |
| 4 | 計画の推進 | 67 |

| | |
|-------------------------|----|
| 参考資料 | 68 |
| 1 推進体制 | 68 |
| 2 用語説明 | 69 |
| 3 策定経過 | 74 |
| 4 瀬戸市男女共同参画推進会議 | 76 |
| 5 瀬戸市男女共同参画推進庁内会議 | 78 |
| 6 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 | 82 |
| 7 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 | 85 |

第1章

計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

本市では、性別に関りなく個人が能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、総合的かつ計画的に取り組むため、平成14年3月に「瀬戸市男女共同参画プラン～トライアングルプラン～」を策定しました。その後、変化する社会情勢に対応するため、平成20年3月に「改定版瀬戸市男女共同参画プラン」を、平成24年3月には「第2次瀬戸市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現を目指した取り組みを進めてきました。

しかしながら、依然として根強い固定的性別役割分担意識など男女共同参画に関する様々な課題が残る中、社会は本格的な少子高齢化の時代に入り、世帯構成の変化や地域経済の担い手不足、貧困格差の拡大など、新たな局面を迎えています。

このような中、国は平成25年6月に成長戦略の柱の一つに「女性の活躍」を位置づけ、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を制定し、女性活躍が経済の持続的発展に不可欠であることを明示しました。

本市の最上位計画である「第6次瀬戸市総合計画」に掲げる都市像「活力ある地域経済と豊かな暮らしを実感できるまち」の実現においても、女性の活躍を重要な取り組みの一つに位置づけています。

このたび、平成28年度で第2次瀬戸市男女共同参画プランの計画期間が満了となることから、これまでの取り組みを継承するとともに、本市の現状と特徴を捉え、新たな課題に的確に対応し、時代に沿った女性活躍と男女共同参画に関する取り組みを推進するため、「トライアングルプランⅢ（瀬戸市女性活躍推進計画・第3次瀬戸市男女共同参画プラン）」を策定します。

家庭・地域・職場の3点を結ぶ

トライアングルプラン

2 男女共同参画に関する社会の動向

| | 世界の動き | 国の動き | 県の動き | 市の動き |
|------------------|--|--|--|------|
| 1975年 (昭和50年) | <ul style="list-style-type: none"> ・「国際婦人年世界会議」(メキシコシティ)、「世界行動計画」採択 ・国連総会「国連婦人の十年(1976～1985)」を決定 | <ul style="list-style-type: none"> ・「婦人問題企画推進本部」設置、「婦人問題企画推進会議」開催 | | |
| 1976年 (昭和51年) | | <ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法(女子教育職員、看護婦、保母等)」の施行 | <ul style="list-style-type: none"> ・総務部に青少年婦人室を設置 | |
| 1977年 (昭和52年) | | <ul style="list-style-type: none"> ・婦人問題企画推進本部「国内行動計画」決定 ・労働省「若年定年制・結婚退職制等改善年次計画」策定 ・総理府婦人問題担当室「国内行動計画前期重点目標」発表 | | |
| 1978年 (昭和53年) | | | <ul style="list-style-type: none"> ・「愛知県地方計画・推進計画'78～'80」に婦人の項目を設ける | |
| 1979年 (昭和54年) | <ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の十年ESCAP地域会議」(ニューデリー)開催 ・国連総会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択 | <ul style="list-style-type: none"> ・法務省「相続に関する民法改正要綱草案」公表 | | |
| 1980年 (昭和55年) | <ul style="list-style-type: none"> ・OECD「婦人の雇用に関するハイレベル会議」開催 ・「国連婦人の十年1980年世界会議」(コペンハーゲン)開催 ・「女子差別撤廃条約(略称)」の署名式 | <ul style="list-style-type: none"> ・「女子差別撤廃条約」署名 | | |
| 1981年 (昭和56年) | <ul style="list-style-type: none"> ・ILO総会「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」及び「同勧告」を採択 ・「女子差別撤廃条約」発効 | <ul style="list-style-type: none"> ・「民法及び家事審判法の一部を改正する法律」施行 ・婦人問題企画推進本部「婦人に関する施策の推進のための国内行動計画後期重点目標」決定 | | |
| 1982年 (昭和57年) | | <ul style="list-style-type: none"> ・「国民年金法等の一部を改正する法律」成立 | <ul style="list-style-type: none"> ・「第5次愛知県地方計画」に婦人部門を位置づける | |
| 1983年 (昭和58年) | | | | |
| 1984年 (昭和59年) | <ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の十年ESCAP地域会議」(東京)開催 | | | |

| | 世界の動き | 国の動き | 県の動き | 市の動き |
|------------------|---|---|--|---|
| 1985年 (昭和60年) | <ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の十年世界会議」開催 ・西暦2000年に向けてのナイロビ将来戦略採択 | <ul style="list-style-type: none"> ・「国籍及び戸籍法の一部を改正する法律」施行 ・「男女雇用機会均等法」成立 ・「女子差別撤廃条約」批准 | | |
| 1986年 (昭和61年) | | <ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法施行 | | |
| 1987年 (昭和62年) | | <ul style="list-style-type: none"> ・婦人問題企画推進本部「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 | | |
| 1988年 (昭和63年) | | | | |
| 1989年 (平成元年) | | | <ul style="list-style-type: none"> ・「あいち女性プラン」策定 | |
| 1990年 (平成2年) | <ul style="list-style-type: none"> ・ナイロビ将来戦略見直し勧告採択 | | | |
| 1991年 (平成3年) | | <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業法成立 ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第一次改定 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性総合センター基本計画策定 | |
| 1992年 (平成4年) | | <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業法施行 | | |
| 1993年 (平成5年) | <ul style="list-style-type: none"> ・「世界人権会議」開催(ウィーン) | <ul style="list-style-type: none"> ・中学校の家庭科の男女必修、実施 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」成立(12月施行) | <ul style="list-style-type: none"> ・「審議会等委員への女性の登用推進要綱」制定 | |
| 1994年 (平成6年) | | <ul style="list-style-type: none"> ・高等学校の家庭科の男女必修、学年進行により実施 ・男女共同参画室設置、男女共同参画審議会設置 ・男女共同参画推進本部設置 | <ul style="list-style-type: none"> ・「あいち農山漁村女性プラン」策定 | <ul style="list-style-type: none"> ・「女性問題に関する職員意識調査」実施 ・「女性のつどい」(後の男女共同参画フォーラム)事業開始 |
| 1995年 (平成7年) | <ul style="list-style-type: none"> ・「第4回世界女性会議」(北京)開催、「北京宣言」及び「行動綱領」採択 | <ul style="list-style-type: none"> ・ILO156号条約(家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約)批准 ・「育児・介護休業法」成立 | | |
| 1996年 (平成8年) | | <ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画ビジョン」答申 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 | | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画情報誌「WINDY」創刊 |
| 1997年 (平成9年) | | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会設置法施行 ・「男女雇用機会均等法」一部改正 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性問題懇話会「あいち女性プラン」見直しの基本方向について提言 ・「あいち男女共同参画2000年プラン」策定 | |
| 1998年 (平成10年) | | | <ul style="list-style-type: none"> ・「愛知2010計画」策定(分野別計画に男女共同参画を位置づけ) | |

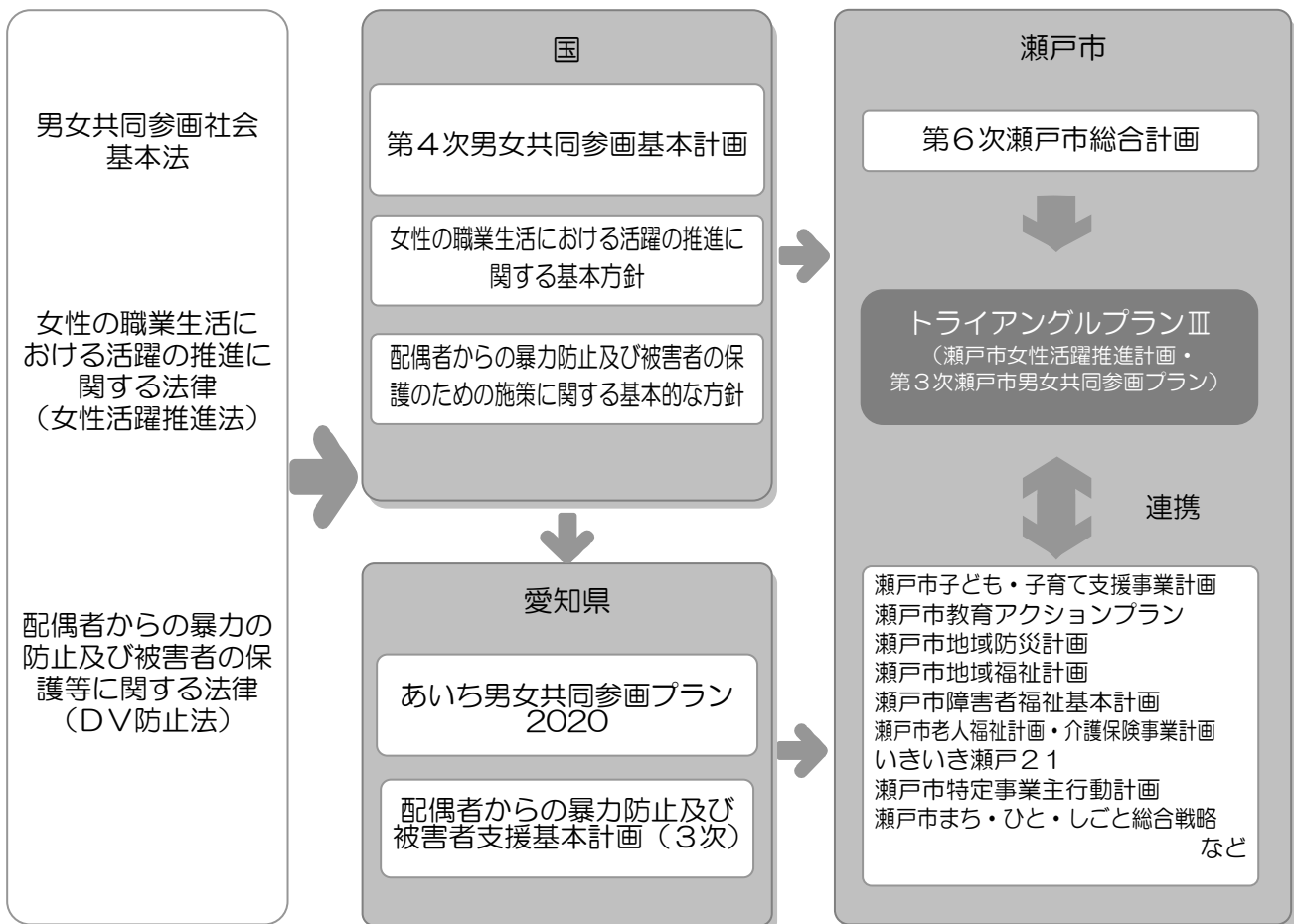
| | 世界の動き | 国の動き | 県の動き | 市の動き |
|------------------|--|---|--|---|
| 1999年 (平成11年) | | ・「男女共同参画社会基本法」成立(平成13年1月同法施行) | | |
| 2000年 (平成12年) | ・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク国連本部)、「政治宣言」及び「成果文書」を採択 | ・「ストーカー規制法」施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 | ・男女共同参画懇話会提言「21世紀初頭の男女共同参画新プランの基本方向について」 | |
| 2001年 (平成13年) | | ・男女共同参画会議設置 ・内閣府に男女共同参画局が新設 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」成立、一部施行(平成14年4月完全施行) | ・「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」策定 | ・瀬戸市男女共同参画に関する市民意識調査実施 |
| 2002年 (平成14年) | | | ・愛知県男女共同参画推進条例施行 | ・「瀬戸市男女共同参画プラン～トライアングルプラン～」策定 |
| 2003年 (平成15年) | | ・「母子及び寡婦福祉法等の一部を改正する法律」施行 ・「次世代育成支援対策推進法及び少子化社会対策基本法」成立 | | ・「女性の悩みごと相談」窓口開設 |
| 2004年 (平成16年) | | ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正(12月施行) ・「育児・介護休業法」改正(平成17年4月施行) | ・「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定 | |
| 2005年 (平成17年) | ・国連婦人の地位委員会「北京+10」開催(ニューヨーク国連本部) | ・「改正育児・介護休業法」施行 ・女性の再チャレンジ支援策検討会議「女性の再チャレンジプラン」策定 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 | ・「あいち子育て・子育て応援プラン」策定 ・愛知県特定事業主行動計画「職員の子育て応援プログラム」策定 ・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定 | ・「瀬戸市付属機関等の設置及び運営に関する指針」施行 |
| 2006年 (平成18年) | ・第50回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク国連本部) | ・「男女雇用機会均等法」改正(平成19年4月施行) ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 | ・「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」改定 | |
| 2007年 (平成19年) | ・第51回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク国連本部) | ・「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正(平成20年1月施行) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 | ・愛知県少子化対策推進条例施行 | ・瀬戸市男女共同参画に関する市民意識調査実施(市民・事業所) |
| 2008年 (平成20年) | ・第52回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク国連本部) | ・男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 ・次世代育成支援対策推進法改正(平成21年4月施行) | ・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(2次)」策定 ・「男女共同参画に関する意識調査」実施 | ・「改定版瀬戸市男女共同参画プラン」策定 ・デートDV実態調査実施(大学コンソーシアムせと施策協働) |

| | 世界の動き | 国の動き | 県の動き | 市の動き |
|------------------|---|--|--|--|
| 2009年 (平成21年) | ・第53回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク国連本部) | | | |
| 2010年 (平成22年) | ・第54回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク国連本部) | ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定 | ・「あいちはぐみんプラン」策定 | |
| 2011年 (平成23年) | ・「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(略称:UN Women)」正式発足 | | ・「あいち男女共同参画プラン2011-2015~多様性に富んだ活力ある社会をめざして~」策定 | ・瀬戸市男女共同参画に関する市民意識調査実施(市民・事業所) |
| 2012年 (平成24年) | ・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 | | ・「あいち仕事と生活の調和行动計画」策定 | ・「第2次瀬戸市男女共同参画プラン」策定 |
| 2013年 (平成25年) | | ・「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」を位置づけ ・「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」一部改正(平成26年1月施行) | ・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(3次)」策定 | |
| 2014年 (平成26年) | ・第58回国連婦人の地位委員会「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 | | ・「男女共同参画室」を「男女共同参画推進課」へ ・「女性の活躍促進監」創設 | |
| 2015年 (平成27年) | ・第59回国連婦人の地位委員会/「北京+20」記念会合 | ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 | ・「あいち はぐみんプラン2015-2019」策定 | ・「瀬戸市審議会等委員への女性の登用促進要綱」施行 ・瀬戸市男女共同参画に関する市民意識調査実施(市民・事業所) |
| 2016年 (平成28年) | | | 「あいち男女共同参画プラン2020」策定 | ・「瀬戸市長 女性の活躍推進 行動宣言」表明 ・「瀬戸市における女性の活躍推進に関する特定事業主行動計画」策定 ・「瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例」制定、審議会設置 ・市長・副市長・市職員部長職による「イクボス宣言」表明 |

3 計画の性格と位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」に位置づけるとともに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に規定する「市町村推進計画」である「瀬戸市女性活躍推進計画」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」である「瀬戸市DV対策基本計画」として位置づけます。

また、本計画は、「第6次瀬戸市総合計画」を上位計画として、福祉・教育・まちづくりなどの各分野で定める個別計画との整合性・連携を図り策定するものです。



4 計画の期間

計画期間は、平成 29 年度から 33 年度までの 5 年間とします。また、社会情勢の変化や計画の進捗状況等により、必要に応じて見直しを行います。

| 平成 14 年度 | 19 年度 | 20 年度 | 21 年度 | 22 年度 | 23 年度 | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 | 30 年度 | 31 年度 | 32 年度 | 33 年度 |
|----------------|-------------------------------------|----------|----------|----------|----------|--|----------|----------|----------|----------|---|----------|----------|----------|----------|
| | 第1次 瀬戸市男女共同参画プラン (トライアングルプラン) | | | | 見直し・策定 | 第2次 瀬戸市男女共同参画プラン (第2次トライアングルプラン) | | | | 見直し・策定 | トライアングルプランⅢ (瀬戸市女性活躍推進計画 第3次瀬戸市男女共同参画プラン) | | | | |
| | 改定 | | | | | | | | | | | | | | |

第2章

瀬戸市の現状と課題

1 統計からみる瀬戸市の現状

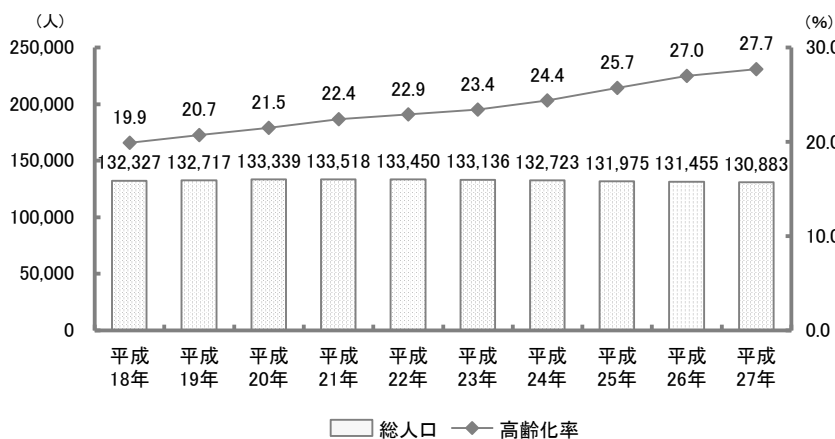
(1) 人口・世帯の状況

瀬戸市の総人口は、平成 21 年をピークに年々減少しており、平成 27 年には 130,883 人となっています。

高齢化率は年々増加しており、平成 27 年には 27.7%となっています。

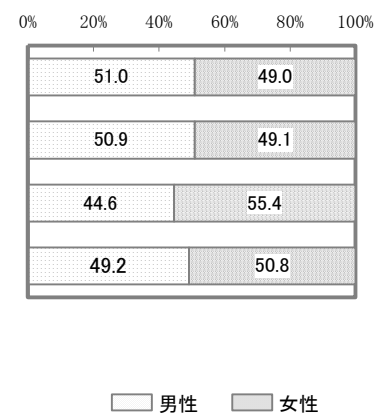
また、男女比については大きな差異はないものの、年齢3区分別でみると 65 歳以上で女性の割合が高くなっています。

図 人口と高齢化の推移



資料：平成 28 年刊瀬戸市統計書（各年 10 月 1 日現在）

図 年齢3区分別人口の男女比



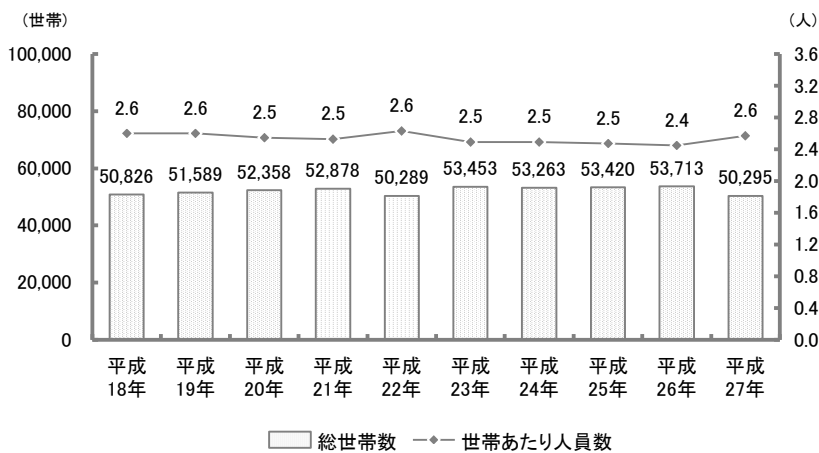
資料：平成 28 年刊瀬戸市統計書（平成 27 年 10 月 1 日現在）

瀬戸市の総世帯数は、平成 27 年で減少し 50,295 世帯となっていますが、一世帯あたりの人員数は増加しており 2.6 人となっています。

また、近年、高齢者夫婦世帯や高齢者単身世帯などの高齢者のみ世帯も増加しています。高齢者単身世帯の男女比をみると、女性の高齢単身世帯の割合が高くなっていますが、年々男性の単身世帯の割合も増えています。

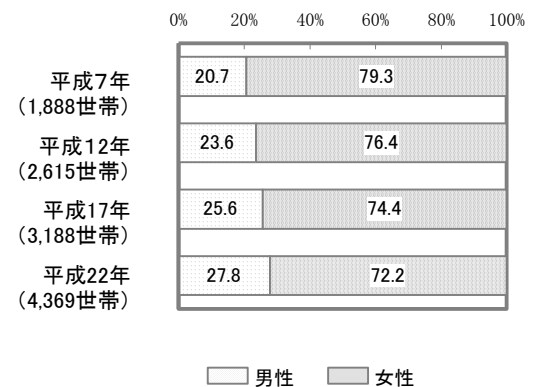
夫婦の就業状況の割合をみると、夫婦ともに就業している共働き世帯の割合は、平成 22 年で 47.1% となっており、愛知県よりやや低いものの、全国に比べ高くなっています。

図 世帯数と世帯あたり人員数の推移



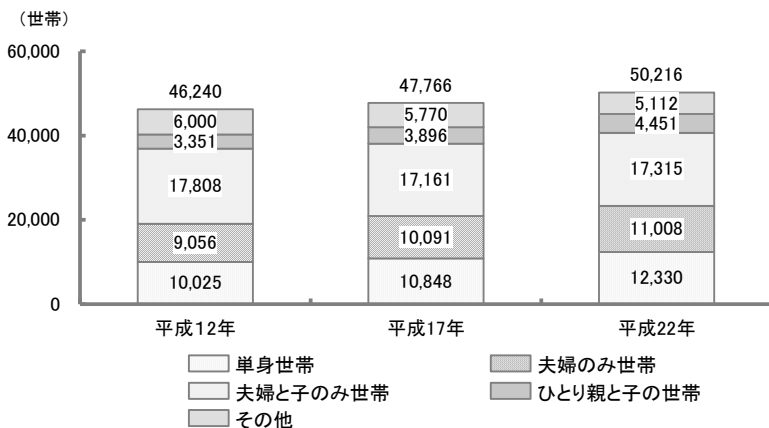
資料：平成 28 年刊瀬戸市統計書（各年 10 月 1 日現在）

図 高齢単身世帯の男女比



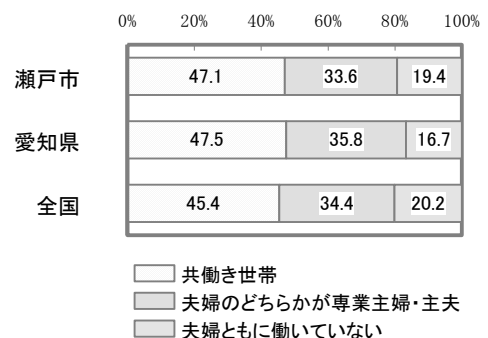
資料：国勢調査

図 家族類型別世帯数の推移



資料：国勢調査

図 夫婦の就業状況の割合



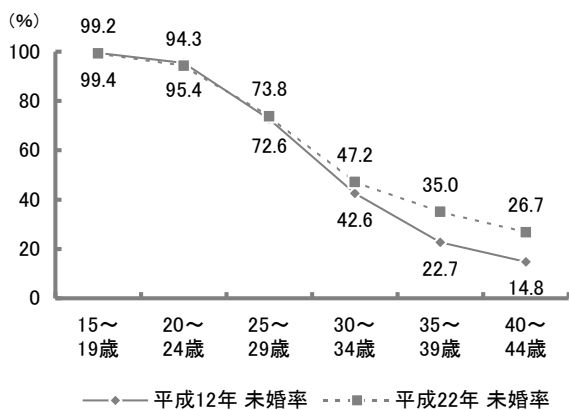
資料：国勢調査（平成 22 年）

(2) 婚姻・出生の状況

瀬戸市の男女の未婚率を平成12年と平成22年で比較すると、男性では特に35歳～44歳で未婚率が10%以上高くなっています。女性では25～39歳で未婚率が高くなっており、特に35～39歳で約10%高くなっています。

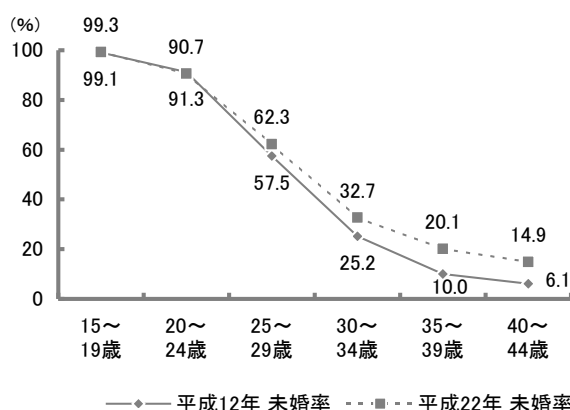
また、瀬戸市の婚姻件数については、若干の増減はあるものの減少傾向となっており、離婚件数は横ばいとなっています。出生数は平成22年から減少傾向となっています。

図 男性の未婚率の推移



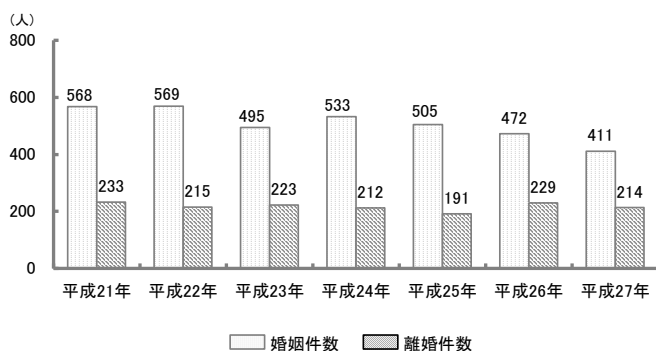
資料：国勢調査

図 女性の未婚率の推移



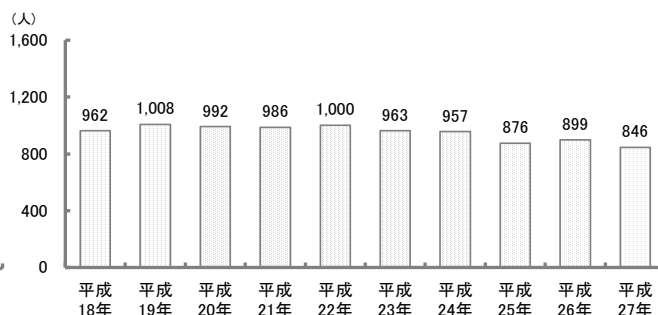
資料：国勢調査

図 婚姻件数・離婚件数の推移



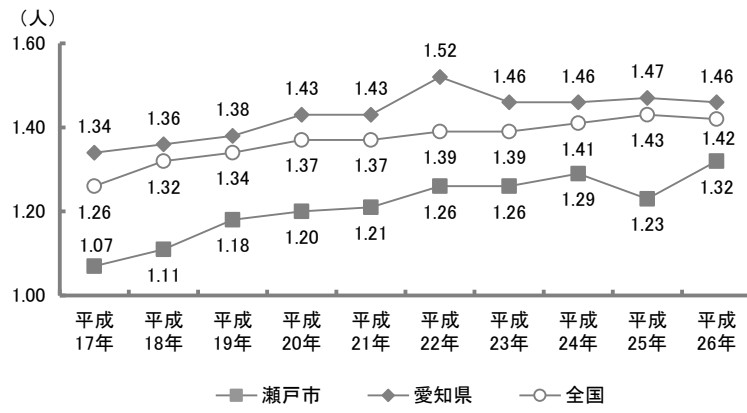
資料：平成28年刊瀬戸市統計書

図 出生数の推移



資料：平成28年刊瀬戸市統計書

図 合計特殊出生率の推移



資料：愛知県衛生年報

※瀬戸市の平成25、26年は交流学び課調べ

(3) 女性の就労の状況

瀬戸市の15歳以上人口に占める労働力率は、女性が48.4%、男性が68.8%となっています。

女性の労働力率は愛知県よりもやや低くなっています。

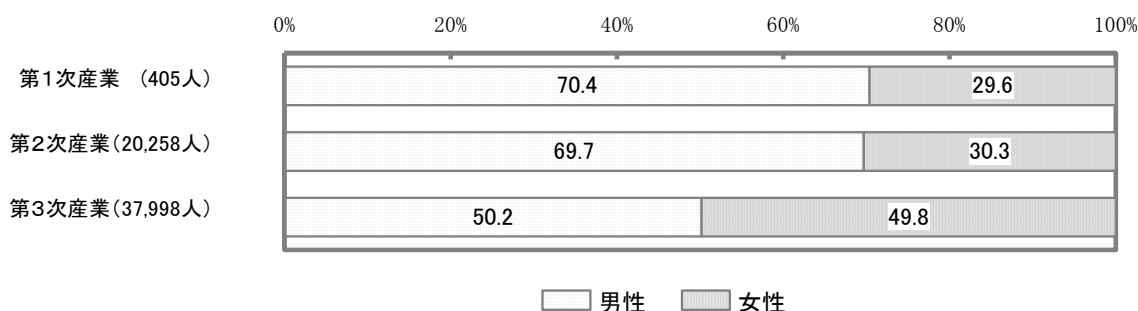
表 尾張東部地域における労働力率の状況

| 市町名 | 総人口 | 区分 | 15歳以上人口 | | | | | 労働力率 (%) | 完全失業者 (%) |
|------|-----------|----|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|----------|-----------|
| | | | 総数 | 労働力人口 | | | 非労働力人口 | | |
| | | | | 総数 | 就業者 | 完全失業者 | | | |
| 瀬戸市 | 132,224 | 男性 | 55,449 | 38,165 | 35,934 | 2,231 | 13,836 | 68.8 | 5.8 |
| | | 女性 | 58,136 | 28,113 | 27,027 | 1,086 | 26,539 | 48.4 | 3.9 |
| 日進市 | 84,237 | 男性 | 34,647 | 25,510 | 24,522 | 988 | 7,751 | 73.6 | 3.9 |
| | | 女性 | 35,015 | 17,102 | 16,558 | 544 | 16,607 | 48.8 | 3.2 |
| 尾張旭市 | 81,140 | 男性 | 33,018 | 23,925 | 22,714 | 1,211 | 7,306 | 72.5 | 5.1 |
| | | 女性 | 35,110 | 16,902 | 16,215 | 687 | 16,411 | 48.1 | 4.1 |
| 豊明市 | 69,745 | 男性 | 29,790 | 21,154 | 20,071 | 1,083 | 7,356 | 71.0 | 5.1 |
| | | 女性 | 29,722 | 14,533 | 14,042 | 491 | 14,096 | 48.9 | 3.4 |
| 長久手市 | 52,022 | 男性 | 21,216 | 16,079 | 15,409 | 670 | 4,487 | 75.8 | 4.2 |
| | | 女性 | 21,419 | 11,057 | 10,688 | 369 | 9,870 | 51.6 | 3.3 |
| 東郷町 | 41,851 | 男性 | 17,364 | 13,071 | 12,397 | 674 | 3,974 | 75.3 | 5.2 |
| | | 女性 | 17,085 | 8,677 | 8,323 | 354 | 8,182 | 50.8 | 4.1 |
| 愛知県 | 7,410,719 | 男性 | 3,122,087 | 2,293,508 | 2,162,937 | 130,571 | 674,713 | 73.5 | 5.7 |
| | | 女性 | 3,161,443 | 1,579,921 | 1,513,237 | 66,684 | 1,439,548 | 50.0 | 4.2 |

資料：国勢調査（平成22年）

産業の分野別では、第1次産業、第2次産業に従事する女性の割合は約3割となっていますが、第3次産業に従事する女性の割合は約5割と高くなっています。

図 瀬戸市の産業別就業者数の男女比



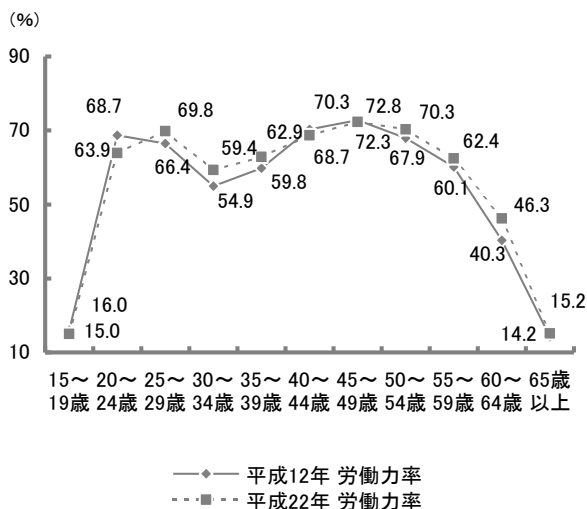
資料：国勢調査（平成22年）

瀬戸市の女性の年齢別労働力率を平成12年と平成22年で比較すると、30歳代を底とするM字カーブが上昇しています。一方、20歳代前半では労働力率が低下しています。

平成22年国勢調査における女性の労働力率を県や国と比較すると、大きな差異はみられません。

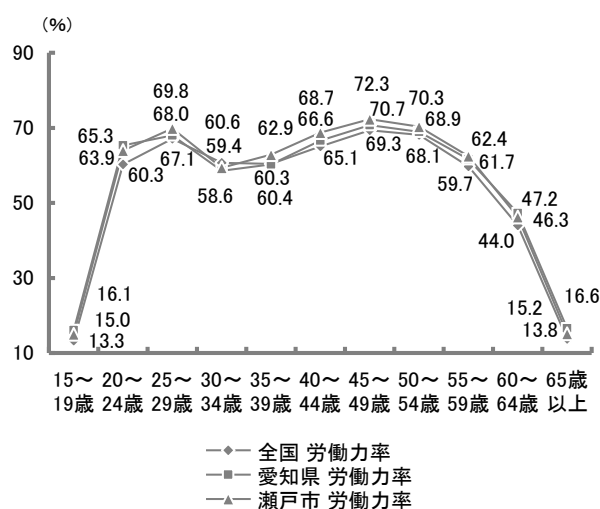
尾張東部地域の他市町と比較すると、30～39歳の女性の労働力率は比較的高くなっています。

図 瀬戸市における女性の労働力率の推移



資料：国勢調査

図 女性の労働力率の比較（全国・県）



資料：国勢調査（平成22年）

表 女性の労働力率の比較 尾張東部地域

| | 15～ 19歳 | 20～ 24歳 | 25～ 29歳 | 30～ 34歳 | 35～ 39歳 | 40～ 44歳 | 45～ 49歳 | 50～ 54歳 | 55～ 59歳 | 60～ 64歳 | 65歳 以上 |
|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| 瀬戸市 | 15.0 | 63.9 | 69.8 | 59.4 | 62.9 | 68.7 | 72.3 | 70.3 | 62.4 | 46.3 | 15.2 |
| 日進市 | 16.8 | 60.2 | 70.8 | 56.0 | 56.4 | 64.3 | 69.8 | 67.1 | 60.0 | 43.8 | 14.7 |
| 尾張旭市 | 14.2 | 64.4 | 69.7 | 57.5 | 60.5 | 65.7 | 69.7 | 65.4 | 57.7 | 43.4 | 13.1 |
| 豊明市 | 16.6 | 62.7 | 68.3 | 60.5 | 62.6 | 66.0 | 70.5 | 68.6 | 61.1 | 46.4 | 13.6 |
| 長久手市 | 20.8 | 62.6 | 69.4 | 56.6 | 53.9 | 62.8 | 70.1 | 68.0 | 61.4 | 45.0 | 15.3 |
| 東郷町 | 13.7 | 68.0 | 67.9 | 56.8 | 63.8 | 66.0 | 72.6 | 66.4 | 61.0 | 42.4 | 14.9 |

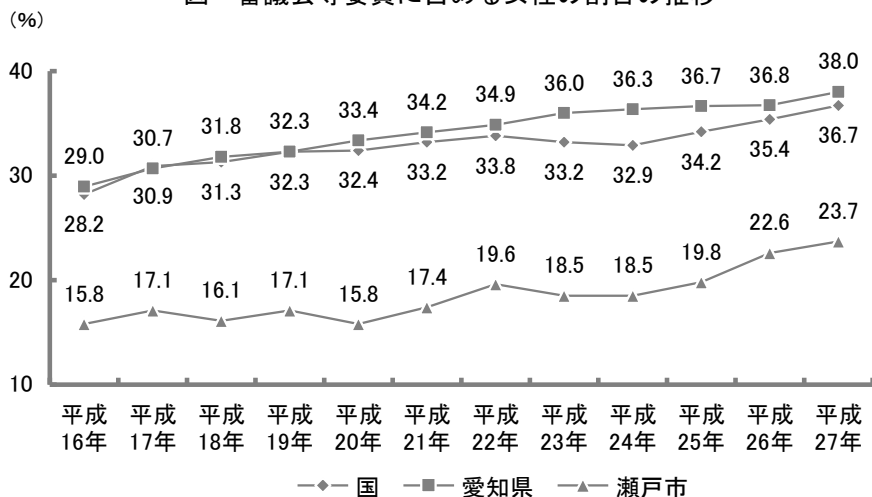
資料：国勢調査（平成22年）

(4) 女性の参画の状況

瀬戸市の審議会等委員に占める女性の割合をみると、平成 25 年まで増減を繰り返しながら推移していましたが、平成 26 年には 23.7%に増加しました。

しかし、国・県が 35%を上回っているのと比べ、瀬戸市は低い数値となっています。

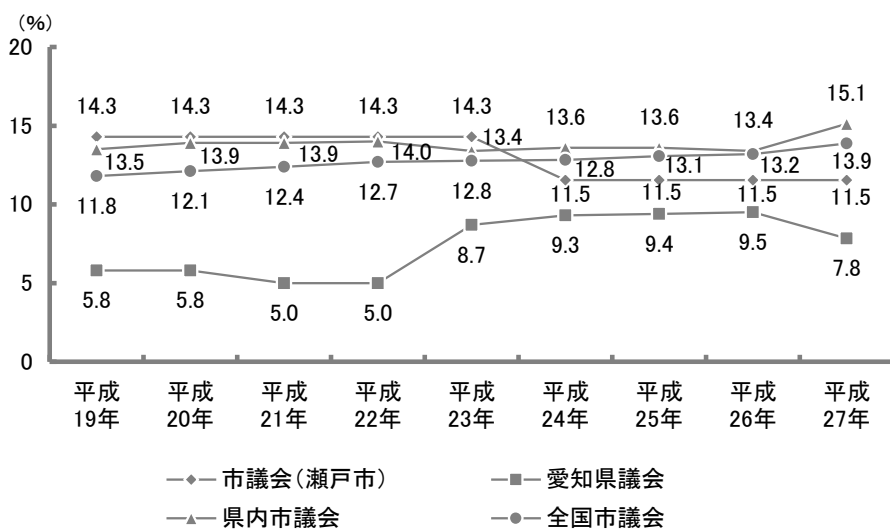
図 審議会等委員に占める女性の割合の推移



資料：瀬戸市は庁内資料（各年 4 月 1 日）、愛知県は愛知県 H P
 国は国の審議会等における女性委員の参画状況調べ
 （内閣府男女共同参画局）（各年 9 月 30 日）

市議会議員に占める女性の割合をみると、全国的に 1 割程度となっており、政治分野への女性の参画は低くなっています。

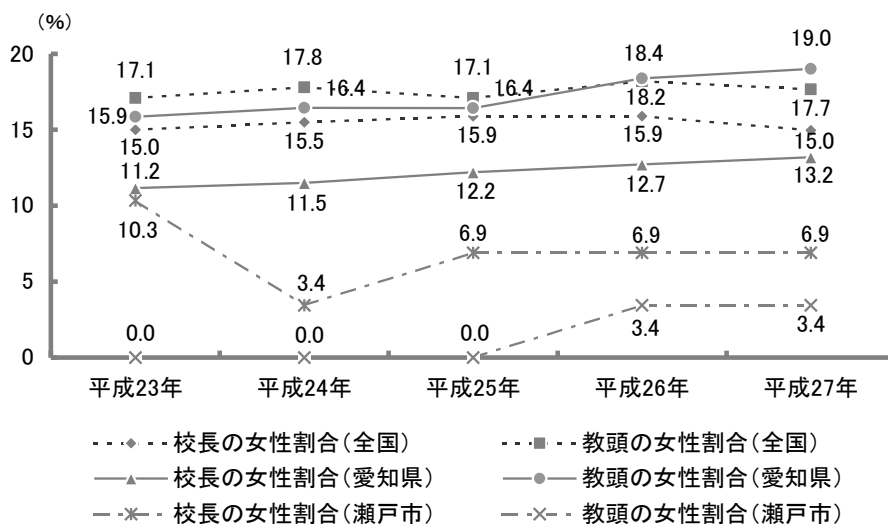
図 市議会議員に占める女性の割合の推移



資料：庁内資料（各年 4 月 1 日）
 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」

瀬戸市の公立小中学校の校長・教頭に占める女性の割合は、全国・県と比較すると低くなっています。

図 校長・教頭に占める女性の割合の推移



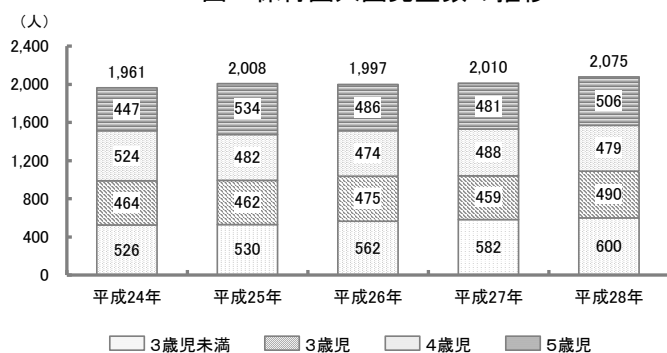
資料：瀬戸市は庁内資料
 全国と愛知県は学校基本調査

(5) 子育てや介護の状況

瀬戸市の保育園の入園児童者数の推移をみると、増加傾向となっており、特に3歳児未満で増加率が高くなっています。

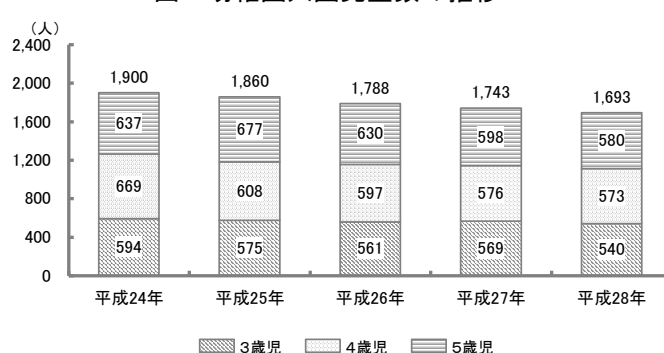
幼稚園の入園児童者数の推移をみると、平成24年以降減少傾向となっており、平成28年では1,693人となっています。

図 保育園入園児童数の推移



資料：庁内資料（各年4月1日現在）

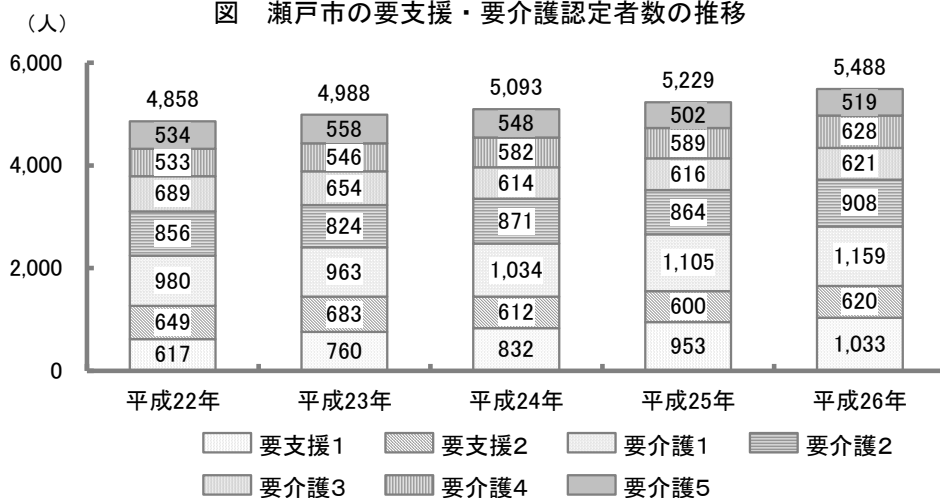
図 幼稚園入園児童数の推移



資料：庁内資料（各年5月1日現在）

瀬戸市の要支援・要介護認定者数の推移をみると、年々増加しており、平成26年では平成22年に比べ、1割増となっています。

図 瀬戸市の要支援・要介護認定者数の推移



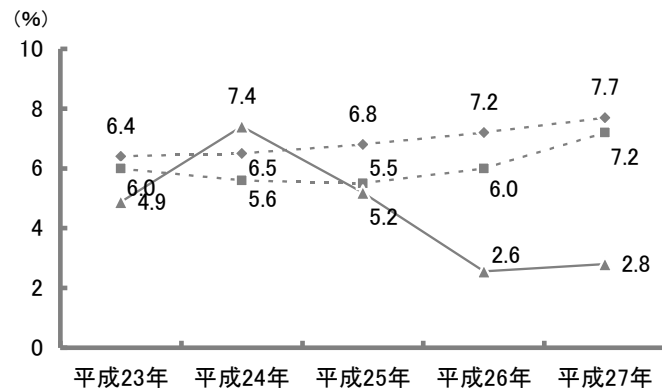
※1号保険者のみ

資料：介護事業報告月報（各年9月末日現在）

(6) 行政の状況

管理職（課長以上）に占める女性職員の割合は、平成 24 年に一旦増加しますが、以降は減少し、全国・県の割合に比べ低い水準となっています。

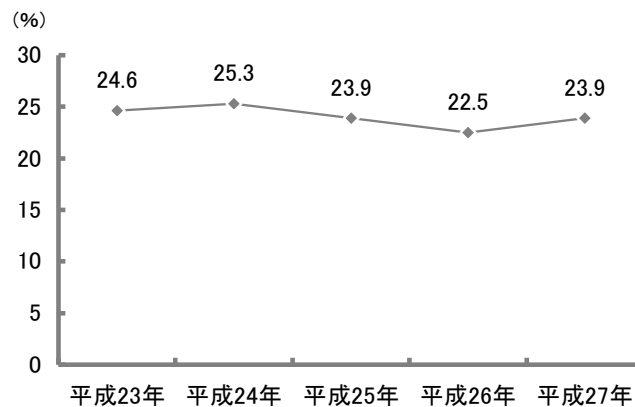
図 管理職（課長以上）に占める女性職員の割合の推移



- ◆--- 管理職（課長以上）の女性の割合（全国）
- 管理職（課長以上）の女性の割合（愛知県）
- ▲— 管理職（課長以上）の女性の割合（瀬戸市）

資料：瀬戸市は庁内資料（各年 4 月 1 日現在）
全国と愛知県は全国女性の参画マップ

図 管理監督者（係長級以上）の女性職員の割合の推移



- ◆— 管理監督者（係長級以上）の女性の割合

資料：庁内資料（各年 4 月 1 日現在）

2 アンケート調査からみる瀬戸市の現状

(1) 調査の概要

市民の男女共同参画に関する意識や実態の把握のため、アンケート調査を実施しました。

1 調査対象

瀬戸市在住の満 18 歳以上の男女あわせて約 2,000 人を無作為抽出

2 調査期間

平成 27 年 10 月 20 日から平成 27 年 11 月 10 日

3 調査方法

郵送による配布・回収

4 有効回答数

765 (有効回答率 38.3%)

(2) 男女共同参画に関する意識について

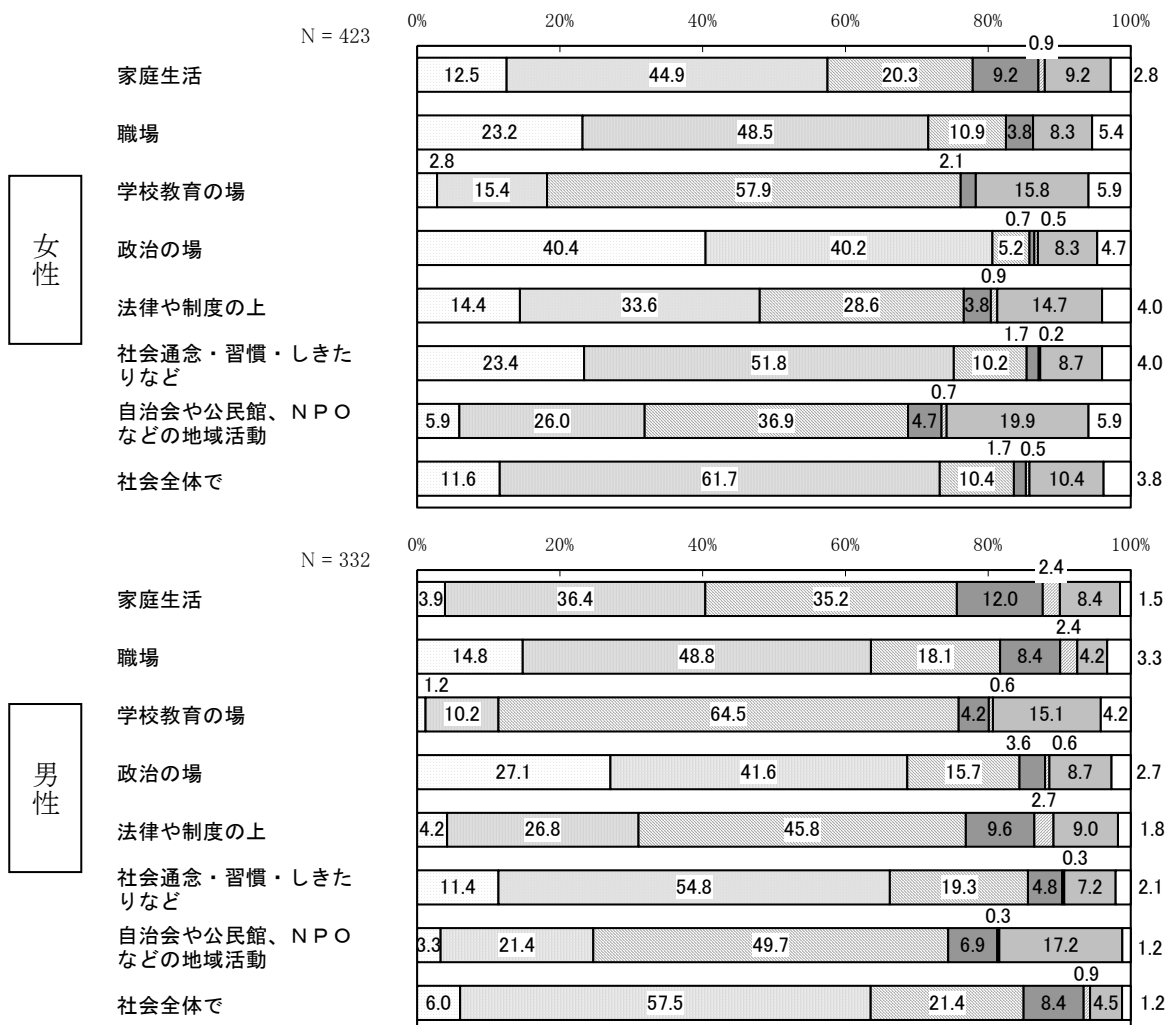
① 男女の地位の平等感について...

『男性優遇』の意識が特に強い分野は「職場」「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」「社会全体で」となっています。

全ての分野において、男性に比べ女性の方が『男性優遇』の意識が高くなっており、男女において認識の差がうかがえます。

各分野における男女の地位に対する平等意識

- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等
- 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない

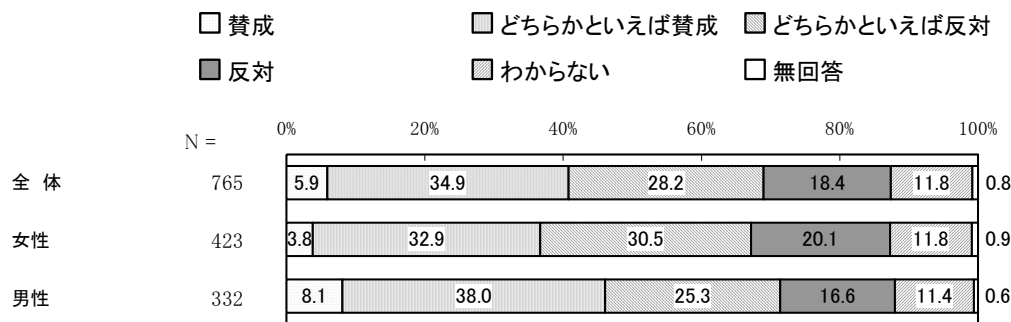


② 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について...

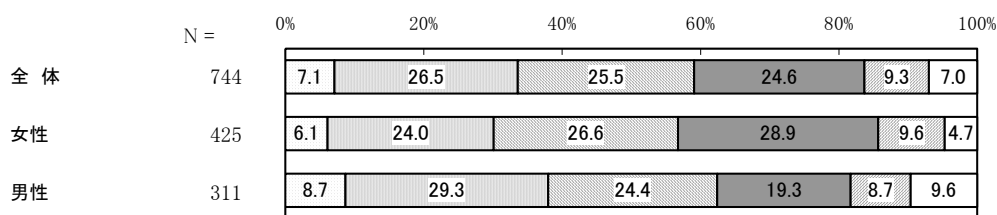
「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた“賛成”の割合が40.8%、「どちらかといえば反対」と「反対」をあわせた“反対”の割合が46.6%となっており、前回調査と比較すると“賛成”の割合は増え、“反対”の割合は減っています。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に“賛成”の理由として、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」の割合が6割以上となっています。

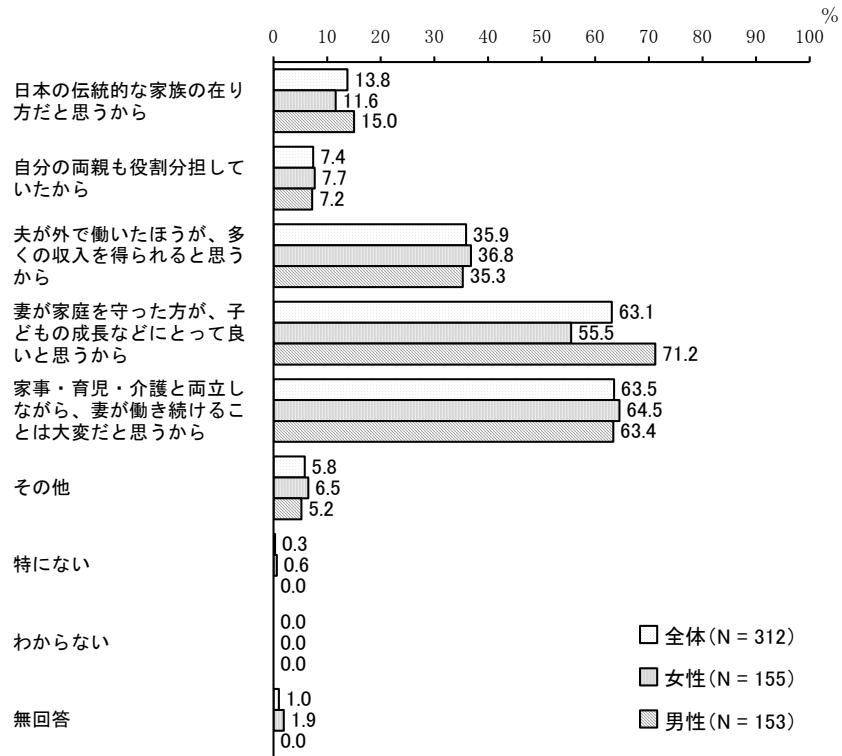
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について



「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について（前回調査）



「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に賛成の理由



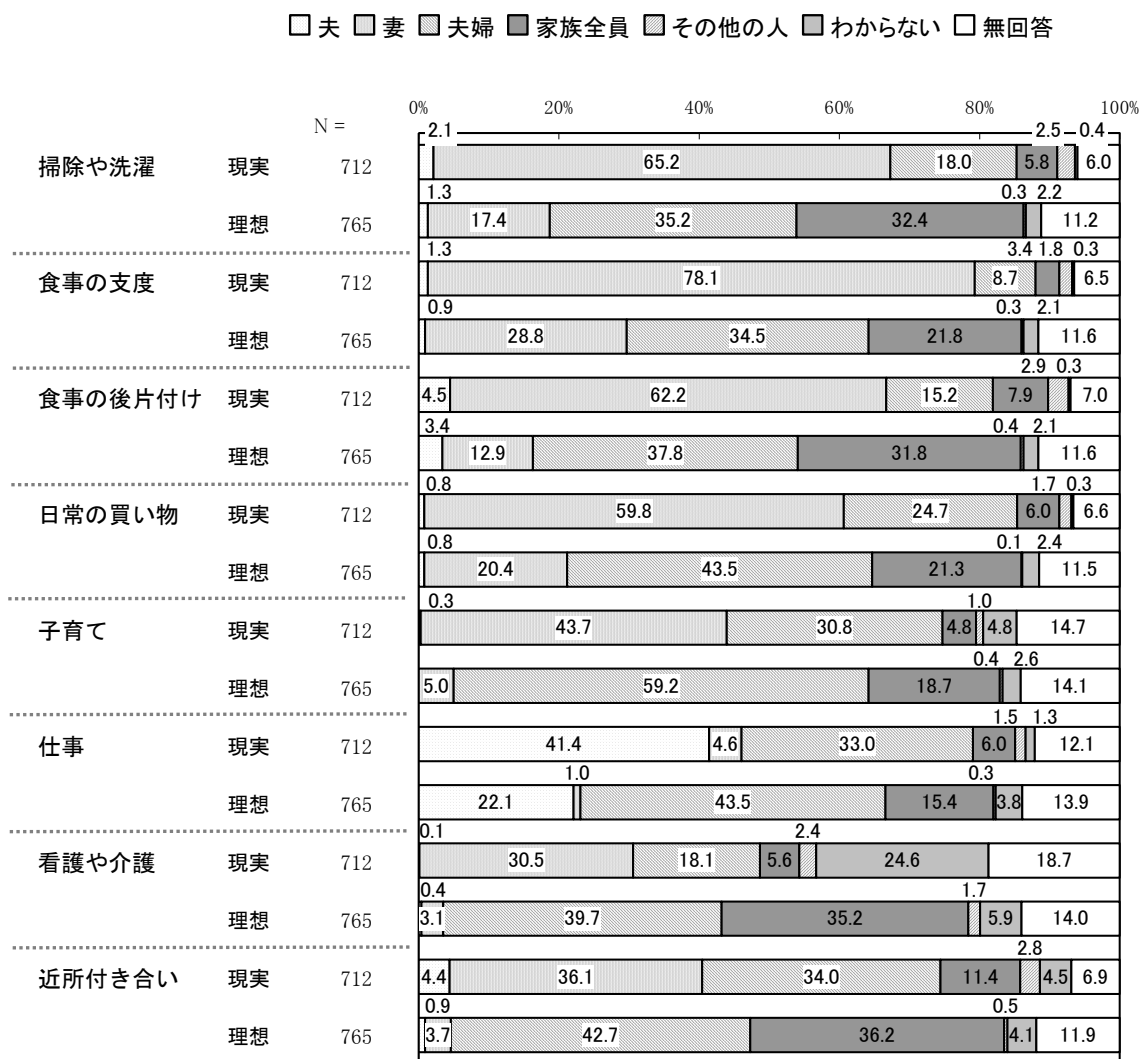
(3) 家庭生活について

① 家庭での役割分担の現実と理想について...

家事全般の役割分担の現実について、「掃除・洗濯」「食事の支度」「食事の後片付け」「日常の買い物」「看護や介護」「近所付き合い」などの項目は、「妻」が担う割合が高いのが現状です。

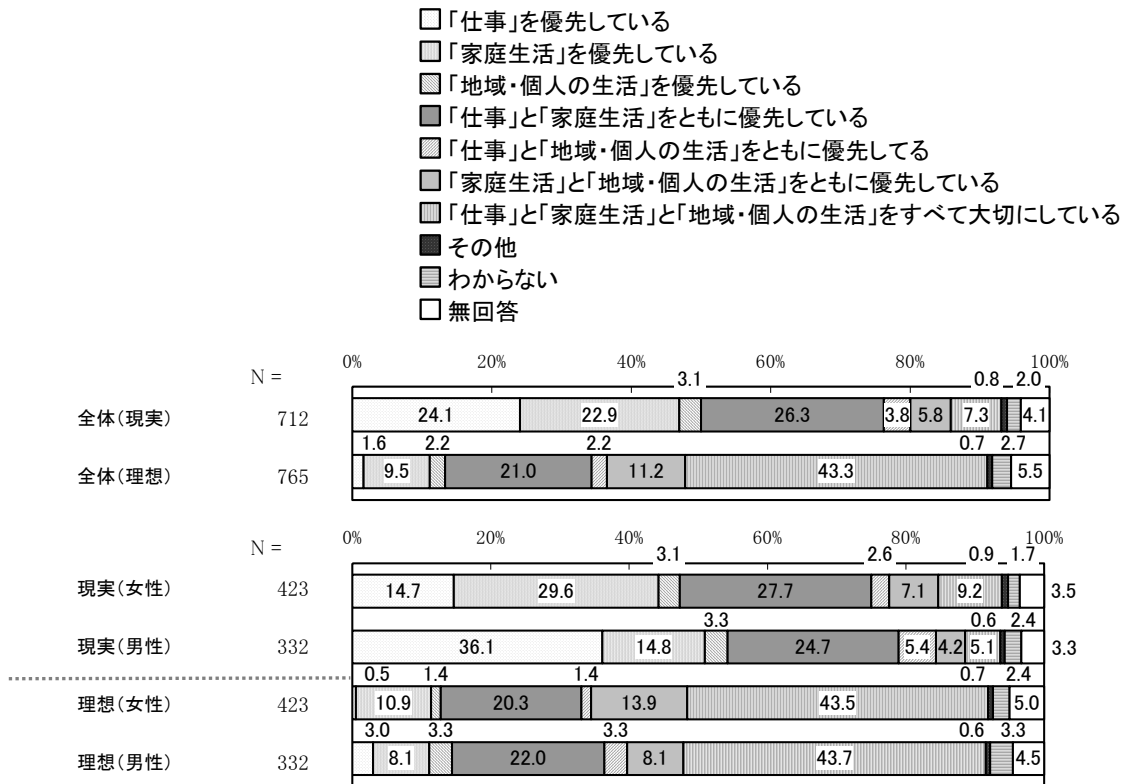
理想の分担として、全項目で「夫婦」で担いたいとする割合が高くなっています。

役割分担の現実と理想



② 生活の中での優先順位の現実と理想について...

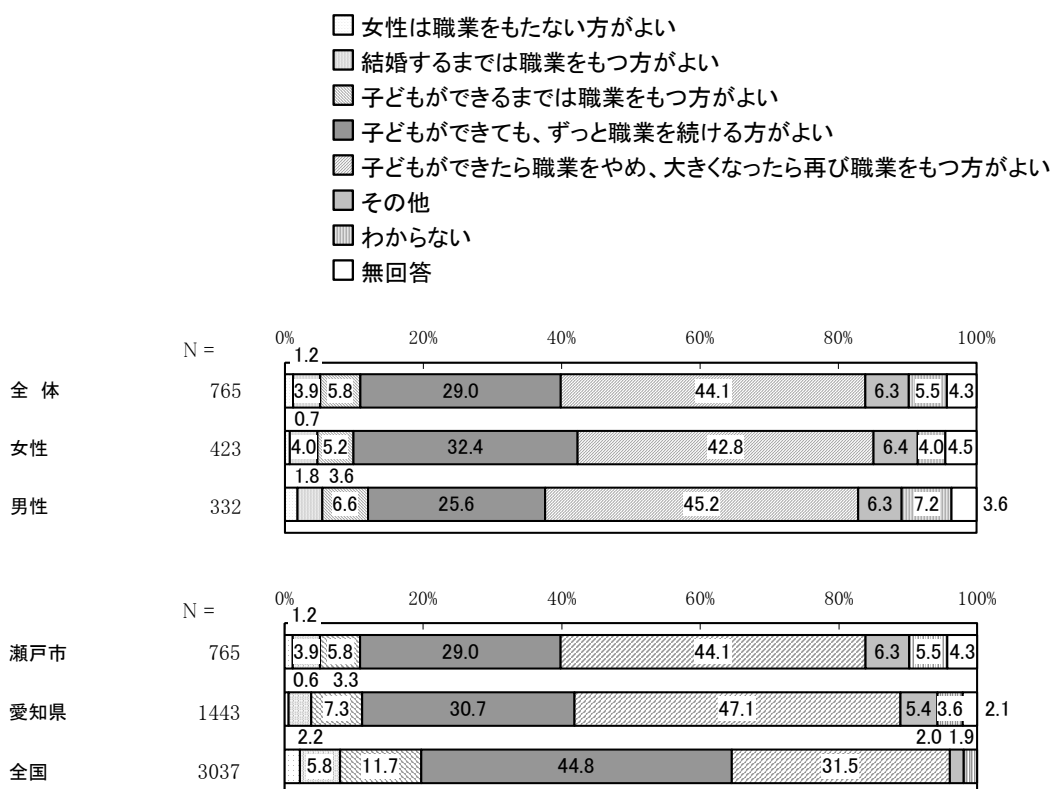
現実の生活のバランスは、男性で「仕事優先」、女性で「家庭生活優先」がそれぞれ高くなっていますが、理想の生活のバランスでは、男女ともに「仕事、家庭、地域・個人の生活をすべて大切にしたい」が高く、性別にかかわらず、多様な生活の選択肢が求められています。



(4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

① 女性の就労について...

女性が職業をもつことについて、全国では「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」といった『就労継続型』の割合が増加しているのに対し、県、瀬戸市では「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」といった『再就職型』の働き方を支持する割合が男女ともに高くなっています。

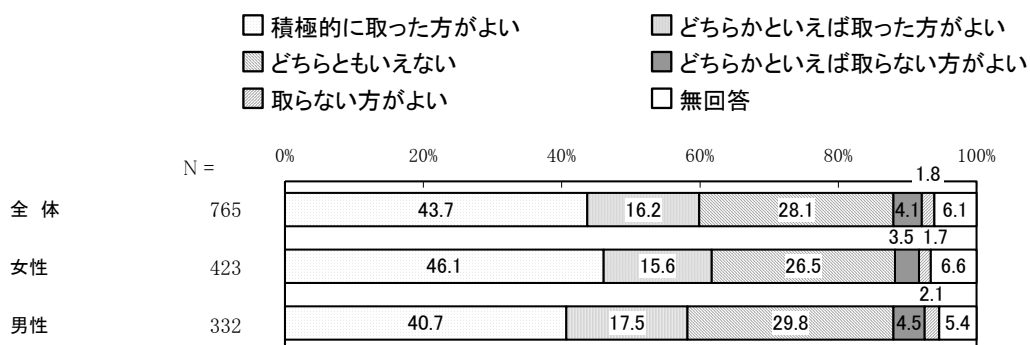


② 男性の育児休業の取得について...

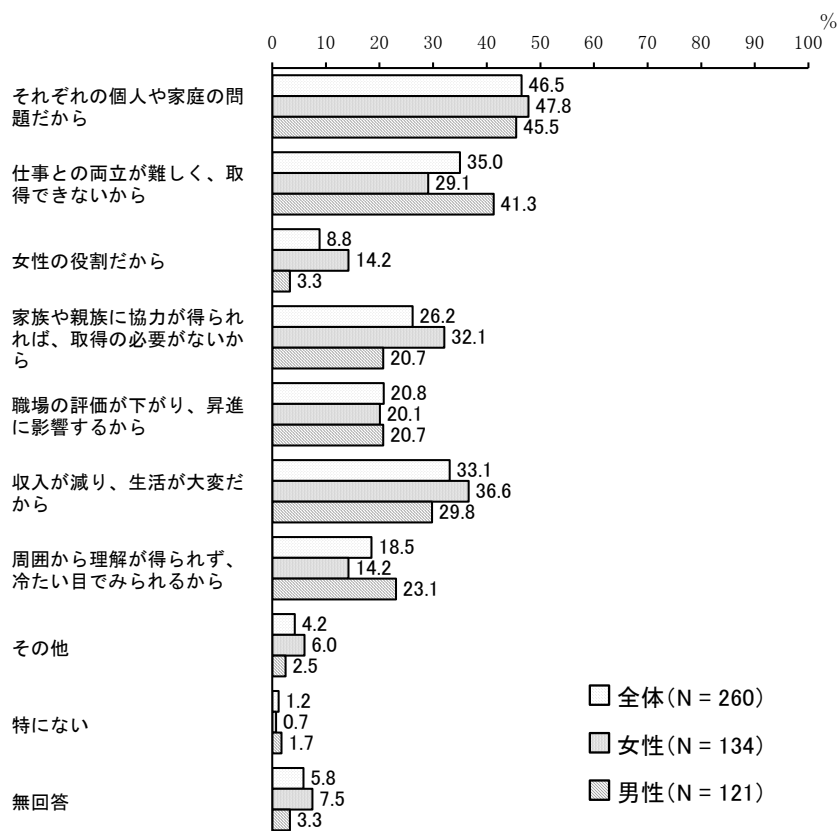
男女ともに、「積極的に取った方がよい」の割合が4割以上を占めています。

育児休業の取得に積極的でない理由について、「それぞれの個人や家庭の問題だから」の割合が高く、特に男性では、「仕事との両立が難しく、取得できないから」の割合が高いことから、男性の育児休業取得に向けて、事業所において取得しやすい環境づくりを進めることが必要であることがうかがえます。

育児休業の取得について



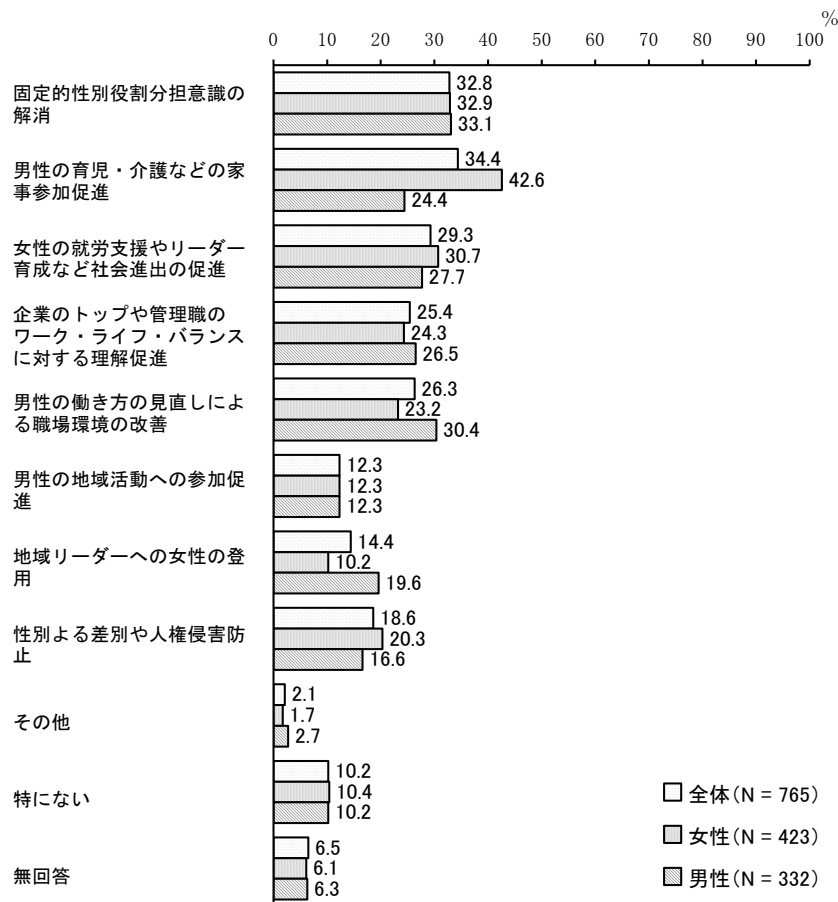
育児休業の取得に積極的でない理由



③ 「男女共同参画社会」を実現するために有効な取り組みについて...

「男女共同参画社会」を実現するために有効な取り組みとして、「男性の育児・介護などの家事参加促進」「固定的性別役割分担意識の解消」「女性の就労支援やリーダー育成など社会進出の促進」「男性の働き方の見直しによる職場環境の改善」「企業のトップや管理職のワーク・ライフ・バランスに対する理解促進」の割合が高く、特に、女性では「男性の育児・介護などの家事参加促進」の割合が4割以上となっています。

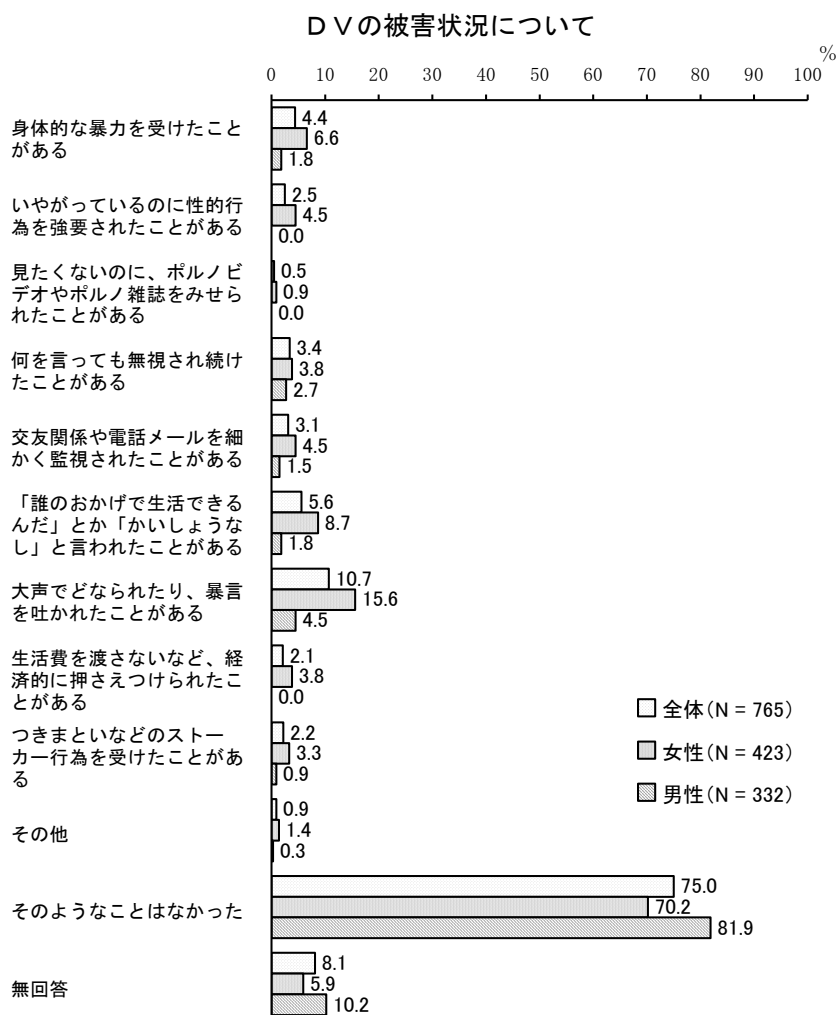
「男女共同参画社会」を実現するために有効な取り組みについて



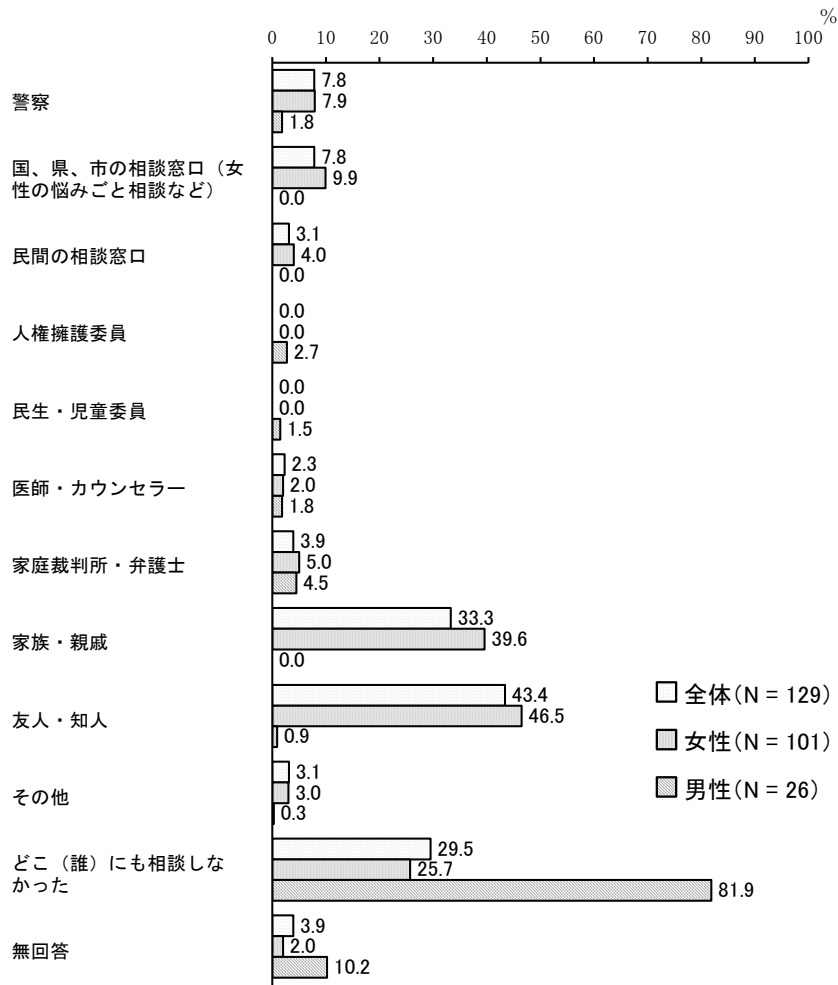
(5) セクシャル・ハラスメント、配偶者などからの暴力(DV)について

“何らかのDVを受けたことがある”人の割合は、女性で23.9%、男性で7.9%となっており、女性において「大声でどなられたり、暴言を吐かれたことがある」「『誰のおかげで生活できるんだ』や『かいしょうなし』と言われたことがある」の割合が高くなっています。

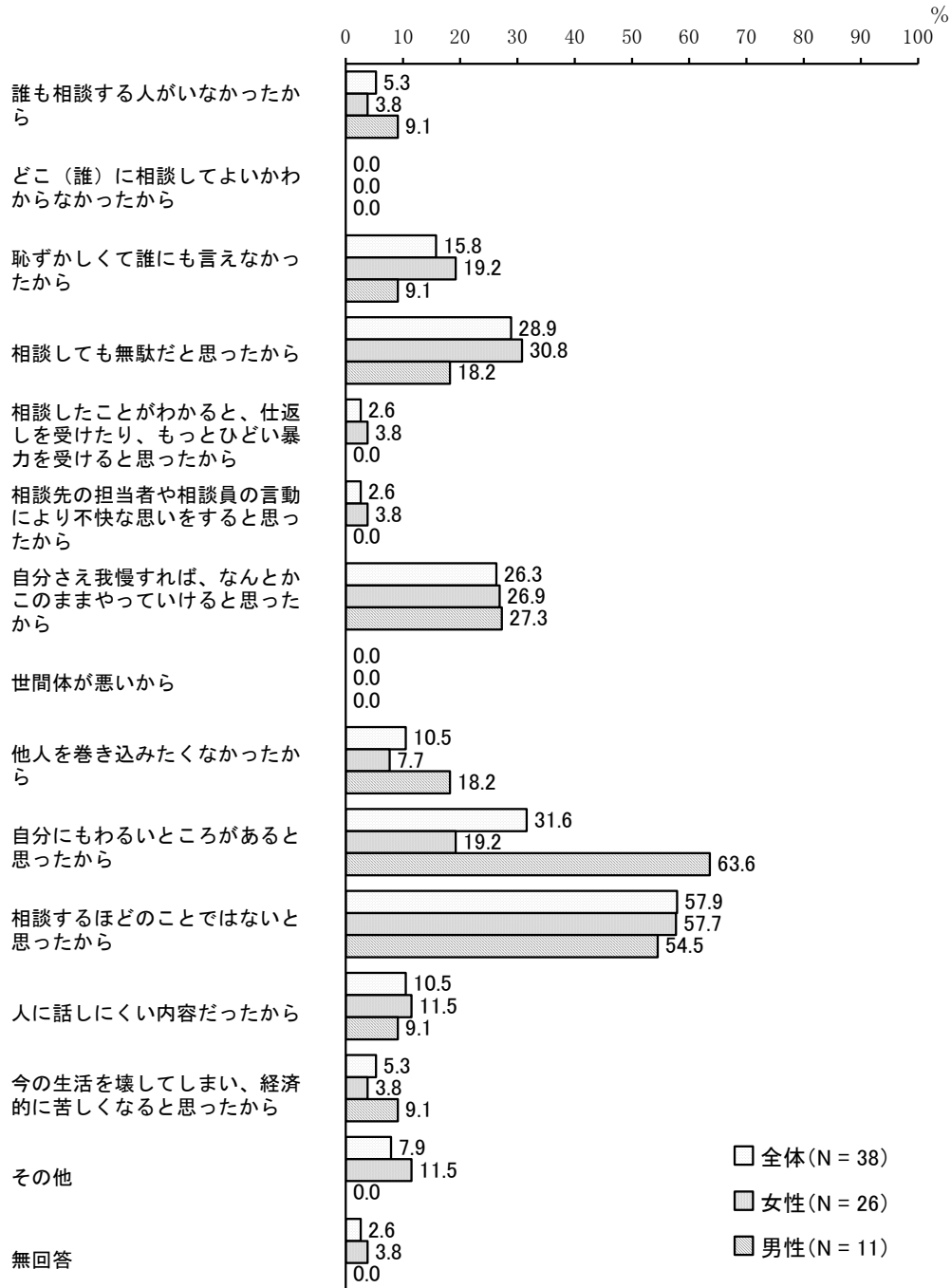
DVを受けた際の相談では、男性において「どこ(誰)にも相談しなかった」が高くなっており、DVの被害が潜在化していることが懸念されます。また、相談しなかった理由をみると、男女ともに「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が高く、DVに関する被害の認識が薄いことがうかがえます。また、女性においては「相談しても無駄だと思ったから」「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけるといったから」の割合が高く、あきらめの気持ちや自分一人で抱え込んでしまう状況があることがわかります。



DVを受けた際の相談について



どこ（誰）にも相談しなかった理由



3 第2次プランにおける数値目標の達成状況と課題

第2次プランでは、12の数値目標を定め取り組みを推進してきました。

目標を達成した項目は3項目、目標は達成されていないものの改善している項目は、6項目となっています。

「②社会全体での平等感」「⑧がん検診（精密検査）の受診割合」「⑨（市職員における）女性管理監督者の登用率」「⑩（市職員における）父親となるすべての男性職員が、子どもの出生に関して休暇等を取得する率」の4項目については、後退する結果となりました。

1 人権の尊重と男女平等の意識改革

↑ : 前回H22から改善している
↓ : 前回H22より悪化している

| 項目 | 現状 (H22) | 目標 (H28) | 結果 | 目標の 達成 | 前回から の改善 |
|--|-------------|-------------|---------------------|-----------|-------------|
| ①「男女共同参画社会」という用語の認知率（アンケート調査において、『見たり聞いたりしたことがある』と回答した人の割合） | 59.8% | 80.0% | 63.8% (H27アンケート) | × | ↑ |
| ②社会全体での平等感（アンケート調査において、『平等である』と回答した割合） | 16.8% | 50.0% | 15.3% (H27アンケート) | × | ↓ |
| ③何らかの暴力を受けたことがある人の割合（アンケート調査において、DVの質問に対し「そのようなことがなかった」、「不明・無回答」を除いた割合） | 19.8% | 0.0% | 16.9% (H27アンケート) | × | ↑ |
| ④DVについて誰も相談する人がいなかった人の割合（アンケート調査において、DVの被害を受け、どこ（誰）にも相談しなかった人のうち、「誰も相談する人がいなかったから」と回答した人の割合） | 6.3% | 0.0% | 5.3% (H27アンケート) | × | ↑ |

講演会やセミナーを通して、男女共同参画に向けた意識啓発に取り組んできましたが、男女の平等感の高まりに繋げることができませんでした。引き続き更なる意識の醸成に努めるとともに、個人の行動の変化に働きかけ、社会の変革をもたらす積極的な取り組みが必要です。

また、DVの根絶に向け、昨今の様々なハラスメントやストーカーなどの人権侵害、多様化する家庭環境と問題に対応できるよう、相談機関の知識の向上や関係機関の連携を図る必要があります。

2 あらゆる分野での参画促進

| 項目 | 現状 (H22) | 目標 (H28) | 結果 | 目標の 達成 | 前回から の改善 |
|--|-------------|-------------|----------------------|-----------|-------------|
| ⑤ 審議会等の女性委員の登用率 (瀬戸市の審議会等委員に占める女性の割合) | 18.5% | 30.0% | 24.1% (H28. 4. 1) | × | ↑ |

市審議会等の女性委員の登用について、「瀬戸市審議会等委員における女性の登用促進要綱」を制定し、審議会所管課に対し、積極的な登用を行うよう働きかけてきましたが、数値目標達成には遠い結果となり、県内の水準においても低いものとなりました。引き続き、市職員や委員を選出する関係団体等に女性登用の意義を啓発するとともに、地域活動の役員に女性が少ないという現状を解消するため、女性リーダーの育成に努めることが必要です。

3 職業環境と職業条件の整備

| 項目 | 現状 (H22) | 目標 (H28) | 結果 | 目標の 達成 | 前回から の改善 |
|--|---------------------|---------------------|-----------------------------------|------------|-------------|
| ⑥育児休業取得率(企業へのアンケート調査において、本人、または配偶者が出産した社員のうち、育児休業制度を利用したと回答した人の割合) | 男性：1.3% 女性：80.3% | 男性：6.0% 女性：85.0% | 男性：3.2% 女性：94.6% (H27アンケート) | 男性× 女性○ | ↑ |
| ⑦せとっ子モアスクールの数(瀬戸市内におけるせとっ子モアスクールの開設数) | 6か所 | 11か所 | 11か所 (H27) | ○ | ↑ |

安心して働きつづけられる環境整備に向けて、0～2歳児の保育の充実や、病児病後児一時預かりの開設、せとっ子モアスクールの実施校の拡大などを行ってきました。

また、育児休業などの法律や制度の周知のため、広報等による情報発信を行うとともに、男性の家庭参画促進に向け、父子参加の触れ合い講座や親向け育児講演会などを実施してきました。アンケート結果では、男性の育児休業等取得に市民の半数以上が賛成し、性別に関わりなく育児参画への意識が高まる中、行動においては、取得率の大きな向上に至りませんでした。「男性は仕事を優先すべき」といった慣習の中で、理想と現実のギャップがうかがえます。これまでは、主に市民に向け育児休業等の制度の周知を図ってきましたが、今後は、企業へも積極的に働きかけを行い、就労環境の整備を図り、職場の理解を促す取り組みを行う必要があります。

4 相談・子育て・介護・健康支援の充実

| 項目 | 現状 (H22) | 目標 (H28) | 結果 | 目標の 達成 | 前回から の改善 |
|------------------|-------------|-------------|----------------|-----------|-------------|
| ⑧がん検診(精密検査)の受診割合 | 88.0% | 95.0% | 85.3% (H27) | × | ↓ |

妊娠・出産・子育てにおいて、マタニティ教室や赤ちゃん訪問の実施、子育て相談窓口の充実を図り、母子の心身の健康維持に努めてきました。また、生活習慣病予防や介護予防の取り組みを進め、健康寿命の増進を図ってきました。がん検診については、乳がんや子宮頸がんなどの受診率の低さが見受けられるため、精密検査以前の受診率の向上を図る必要があります。

5 計画の推進

| 項目 | 現状 (H22) | 目標 (H28) | 結果 | 目標の 達成 | 前回から の改善 |
|--|-------------|-------------|----------------------|-----------|-------------|
| ⑨女性管理監督者の登用率(市職員の管理監督者(係長長以上)に占める女性職員の割合) | 24.6% | 30.0% | 23.9% (H28, 4, 1) | × | ↓ |
| ⑩父親となるすべての男性職員が、子どもの出生に関して休暇等を取得する率(妻の出産休暇、子の養育休暇、育児休業等)を取得する男性職員のうち、連続5日以上の子の出生等に関する休暇等の取得者の割合) | 10.0% | 50.0% | 6.3% (H27) | × | ↓ |
| ⑪市民と協働で開催する男女共同参画推進事業数 | 2事業 | 5事業 | 5事業 (H27) | ○ | ↑ |
| ⑫男女共同参画推進事業を担う市民団体数 | 2団体 | 5団体 | 6団体 (H27) | ○ | ↑ |

市職員における女性管理監督者の登用、男性職員の育児休業等の取得が進まなかったことについて、市民意識のアンケート結果と同様に、市職員の意識においても根強い固定的性別役割分担意識があることがうかがえます。女性管理監督者の登用については、市職員の男女比において、40代以上になると女性職員の割合が少なくなり、特に管理職世代における女性職員の割合が少ないという構造上の問題があげられるため、今後の職員の男女比の偏りの改善や、若手職員の育成が求められます。また、女性自身が責任ある立場につきたがらないといった意見もありますが、性別によって意識の不均衡が生じる実態を不自然と認識し、環境の分析と改善を行う必要があります。特に管理職の男女共同参画の意義の理解促進は、就労環境の改善や職員の行動の変革に大きく影響を与えることから、管理職への研修や情報提供の強化を図る必要があります。さらに、市職員一人ひとりの意識が、各施策事業の企画や窓口対応を通して、市民の男女共同参画意識の醸成につながることを認識し、市役所全体で取り組みを進めることが重要です。

第3章

計画の基本的な考え方

本市の最上位計画である「第6次瀬戸市総合計画」では、将来像に「住みたいまち 誇れるまち 新しいせと」を掲げ、将来像を実現するための3つの具体的な都市像「活力ある地域経済と豊かな暮らしを実感できるまち」「安心して子育てができ、子どもが健やかに育つまち」「地域に住まう市民が自立し支え合い、笑顔あふれるまち」を示しています。

これらの都市像の実現には、女性活躍・男女共同参画の推進が重要な鍵となります。

労働人口の減少により、人材の確保は企業にとって深刻な課題となっています。育児や介護による従業員の離職やキャリアの中断は、企業にとって大きな痛手となります。「仕事」か「家庭」の選択を余儀なくされる社会を改め、性別に関わりなく「仕事」も「家庭」もあきらめない充実した働き方が実現できれば、従業員の経済・心身の安定によるモチベーションアップや効率的な働き方への改革をもたらし、企業にとって人材の確保と新たな事業展開など、経営にプラスの効果をもたらします。性別に関わりなくワーク・ライフ・バランスを推進することで「活力ある地域経済と豊かな暮らしを実感できるまち」を実現します。

仕事でのキャリア形成の時期と子育ての時期が重なるため、特に子育て世代にとってのワーク・ライフ・バランスの実現は重要となります。企業の職場環境の整備を促すとともに、行政サービスにおいて保育や子育て支援、教育の充実を図り、都市像の「安心して子育てができ、子どもが健やかに育つまち」を実現します。

女性活躍・男女共同参画実現への根幹となる固定的性別役割分担意識の解消は、市民一人ひとりが互いの個性を認め合うことで、考え方や発想に多様な視点や個人の様々な事情への配慮をもたらします。市民活動や地域活動においては、新たな取り組みや活動の発展をもたらし、市民力・地域力の向上につながり、都市像の「地域に住まう市民が自立し支え合い、笑顔あふれるまち」を実現します。

「トライアングルプランⅢ」では、「第6次瀬戸市総合計画」の将来像の実現に向け、本市の女性活躍・男女共同参画の進捗状況と社会情勢を踏まえたうえで、次のビジョンや基本方針等を定め、重点目標や基本施策を導き出しました。

1 ビジョン

性別に関わらず 個人の能力が発揮できる 多様性のある社会の実現

人はだれでも無限の可能性を持っています。その可能性が、性別という理由で狭められることなく、夢に向かってチャレンジできる社会を実現します。

互いを対等な個人として尊重し、責任と喜びを分かち合う社会は、性別のみでなく、年齢、国籍、障害の有無などを多様な個性と捉え、だれもがいきいきと活躍できる柔軟な社会を築きます。

柔軟性は強さでもあります。様々な事情に応じた多様な選択肢のある社会を実現することで、市民の生活や心の安定、充実を図るとともに、地域経済の活性化を図ります。

本計画は女性活躍・男女共同参画の推進から社会の課題の解決を図り、個々の「違い」をプラスへと導く多様性のある社会の実現を目指します。

2 重点課題

女性の年齢別労働力率の推移について、平成 12 年度と平成 22 年度の数値を比較すると、いわゆるM字カーブの底が上昇し改善がみられるものの、依然として、出産・育児にあたる 30 歳～39 歳に離職をする女性が多い現状があります。アンケート調査からも、女性が就労することについて「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」といった『再就職型』の働き方を支持する割合が高い結果となりました。

しかし、一旦離職してしまうと、現状では正規での再就職が難しく、多くの女性は非正規雇用となります。こうした状況が、ひとり親家庭の貧困問題や、高齢単身女性における年金水準の低さの問題につながっています。

また、平均給与の減少に伴い、家庭の経済的安定のため、共働きの世帯が増えていることを踏まえ、「育児休業の取得」などにより性別に関わらず就労が継続できる社会になることが重要です。

出産や育児、介護といったライフステージに応じ、「仕事」と「家庭」の両立が図れるような福利厚生制度の整備とともに、制度の活用ができる環境が必要です。特に、超高齢社会にあたっては、「介護」と「仕事」の両立は、大きな課題であることを認識し、だれもが「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにしなければなりません。

固定的性別役割分担意識が払拭されず、性別により「家庭」か「仕事」のいずれかの選択を強いられる社会では、市民の経済的な自立と安定、健康で充実した生活を維持することはできません。

市民にとって「就労」は、自己実現の一つとして重要なものでもあります。「就労の継続」、「再就職」が可能な柔軟な社会を築くことが求められています。

本プランでは、就労環境の変革が家庭や社会全体の変革につながるものと捉え、次の3つの項目を重点課題に位置づけ、女性活躍・男女共同参画の推進に取り組みます。

(1) 職場等における制度活用の環境整備

各企業がワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職場の福利厚生を整備するとともに、それらの制度を安心して活用できる環境づくりを行うことが重要です。経営者や管理的立場の職員が制度を熟知し、従業員一人ひとりに制度の内容についての周知を図るとともに、職場のコミュニケーションを図り、互いの連携をとりやすくすることが必要です。このためには、経営者や労働者の意識改革、職場内の雰囲気づくりが不可欠であり、職場での両立支援制度等の利用を進めるための効果的な取り組みが求められます。

(2) 女性が社会で活躍できる環境整備

男性の家庭参画により、性別に関わらず子育てや介護を分担するとともに、在宅勤務やテレワーク、時短勤務などの多様な働き方の導入により、だれもが就労の継続や再就職が可能となる環境の整備が必要です。また、企業、地域、市民へ女性活躍の意義やメリットを啓発し、これまでに女性が少ない分野やリーダーなど、あらゆる分野における女性の活躍を推進するとともに、職場、教育現場、地域などにおいて、女性のキャリア形成に関する学びの機会を充実し、女性の就労意欲の拡大やキャリアアップなどの支援に取り組むことが重要です。

(3) 男性が家庭で活躍できる環境整備

女性が活躍できる社会の実現には、男性の家庭参画が不可欠です。しかし、依然として「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識が根強く、男性は仕事を優先せざるをえない状況になっています。

男性の長時間労働を前提とした従来の働き方は、女性の社会進出の妨げになるだけでなく、男性の子育て・家事・介護等への参画を難しくするとともに、過労などの健康被害や生きづらさにもつながっています。そのため、企業や男性自身が自分事として男女共同参画社会の必要性を認識し、長時間労働の抑制など、働き方の見直しを進める必要があります。

3 基本指針

本計画で様々な施策を進めるにあたり、これまでの推進状況や社会情勢を鑑み、次の方針を掲げ、女性活躍・男女共同参画推進に向けた取り組みを展開していきます。

(1) 行動変革による意識改革

「男女共同参画」が認知されつつある中、意識はあるものの行動に移っていかない現状があります。これまでのように意識啓発から行動の変化を待つのみではなく、職場や生活での行動に直接働きかける取り組みを行い、そこから意識の変化をもたらすよう、行動と意識両側面からの取り組みを進めます。

(2) 政策、方針決定への女性の参画拡大

職場の管理職や議員・審議会委員などに女性が未だに少ない現状があります。これは、重要な意思決定に女性の意見が反映されていないということにつながります。多様な意見を反映した柔軟な社会をつくるためにも、あらゆる分野における女性の参画を促進します。

(3) 行政、企業、地域、市民の連携による取り組みの推進

女性活躍・男女共同参画の推進は、行政の取り組みのみでなく、企業、市民一人ひとりが、意識を持ち行動しなければ実行できません。特に、ワーク・ライフ・バランスの推進などは、企業の取り組みが不可欠です。行政、企業、地域、市民が連携を図り、効果的に取り組みを進めます。

(4) 個人の意思の尊重に基づく男女共同参画

働き方やライフスタイルなどの選択には、個人の多種多様な事情があることを意識し、固定的な考えにとらわれず、多様な選択肢のある施策事業の展開を図ります。それにより、個人が自己の責任と意思に基づき、充実した生き方が選択できるまちづくりを目指します。

4 4つの重点目標

男女共同参画の意識の啓発や理解の促進を図り、誰もが安全・安心なまちに住み、愛着を深める豊かなまちづくりを進め、本計画のビジョンである『性別に関わらず 個人の能力が発揮できる 多様性のある社会の実現』を目指すために、4つの重点目標を掲げます。

重点目標1 あらゆる分野における個人の活躍

～性別に関わりなく活躍する就労環境から社会の変革に向けて～

重点目標2 男女共同参画の実現に向けた基礎の確立

～子どもから大人まで全ての人の意識・行動の変革に向けて～

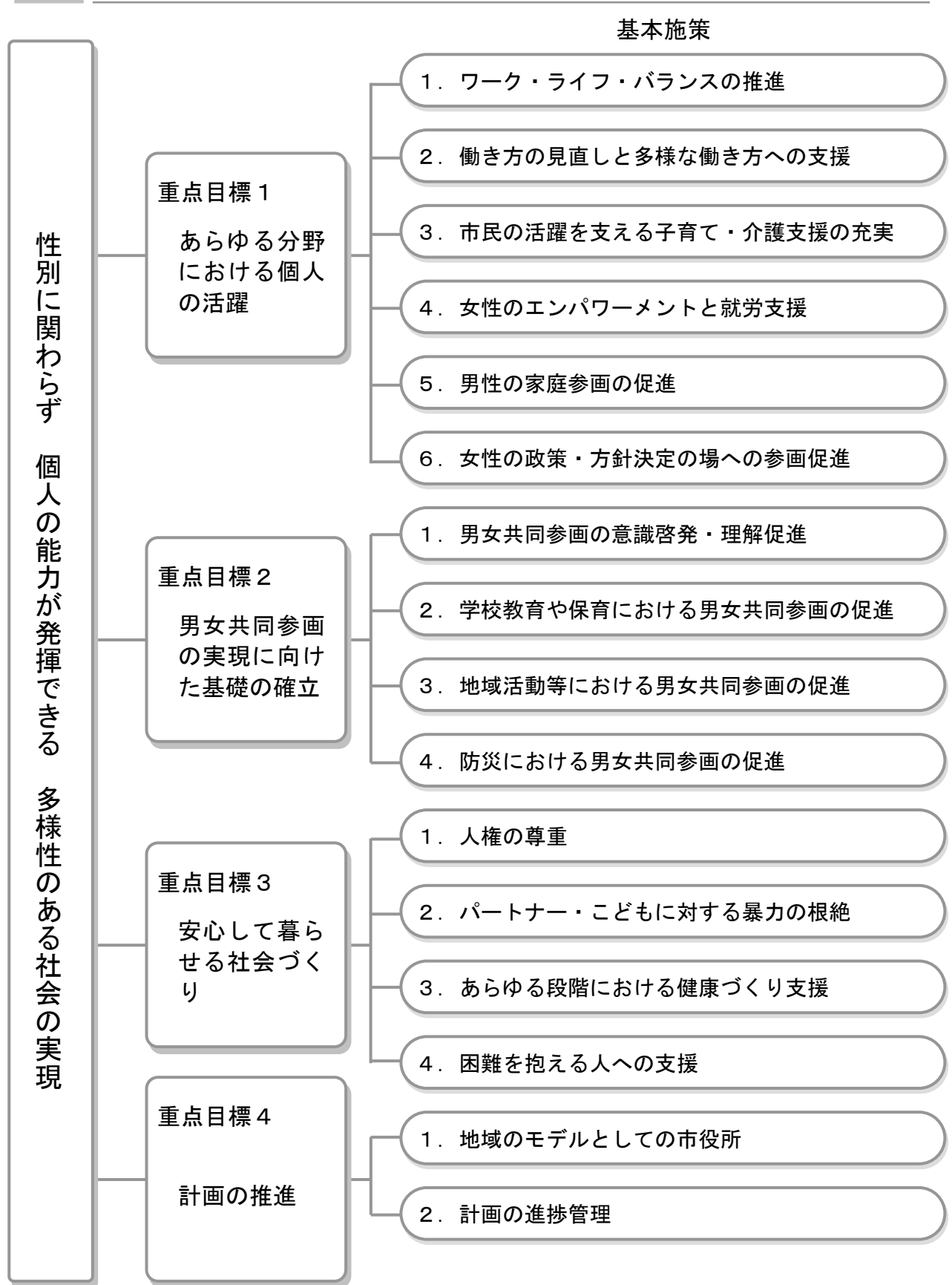
重点目標3 安心して暮らせる社会づくり

～全ての人の健全な生活の維持と自立に向けて～

重点目標4 計画の推進

～市役所の率先した取り組みによる住みよいまちに向けて～

5 計画の体系



第4章

施策別の課題と方向性

1 あらゆる分野における個人の活躍

～性別に関わりなく活躍する就労環境から社会の変革に向けて～

多くの市民が性別に関わりなく家庭への参画を理想とする一方で、「男は仕事、女は家庭」といった根強い固定的性別役割分担意識や、男性の育児休業の取得が進まないことなど、現実には女性に家庭の負担が大きく偏り、性別により「仕事」か「家庭」のどちらかの選択を強いられている実態がうかがえます。

しかし、「仕事」と「家庭」のどちらかに偏重することなく、両立を図ることは、個人の経験や知識を豊かにするとともに、心身の健康と生活の安定をもたらす、労働意欲の向上につながります。また、企業にとっても生産性の向上や有能な人材の確保にもつながります。ワーク・ライフ・バランスの実現は、性別に関わらず全ての人、また企業にとって重要な取り組みとなります。

現在の男性中心の労働環境は、長時間労働を慣行とし、男性に過大な負担を強いています。長時間労働の是正を図り、フレックスタイムや在宅勤務、テレワークの導入など、男性を含めた社会全体の働き方を見直すことが、ワーク・ライフ・バランスの実現にとって不可欠です。

性別に関わらず働きやすい環境を整えるとともに、だれもが当たり前前に就労を継続でき、結婚や出産、介護などでキャリアを中断した人が再チャレンジできる取り組みを進める必要があります。

しかし、市審議会委員への女性登用や、市を含め市内事業所における管理職への女性登用が依然として低いことから、重要な意思決定の場に女性の参画がされない実態があります。市の政策や企業の経営方針などに性別にとらわれない多様な視点を反映させ、より柔軟で活力ある社会を実現するため、女性のキャリアアップや地域リーダーの育成に取り組み、あらゆる分野における女性の参画を促進します。

※ 重点目標「あらゆる分野における個人の活躍」は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に規定する「市町村推進計画」として、「瀬戸市女性活躍推進計画」に位置づけます。

1-1 ワーク・ライフ・バランスの推進

企業に対して、ワーク・ライフ・バランスが心身の健康や生産性の向上などにメリットがあることを啓発するとともに、各企業が取り組みを進める上での支援を行います。

また、まちづくりにおいて、ワーク・ライフ・バランスがとりやすい生活環境の整備を行います。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|---------------------|---|
| 妊娠時の健康管理支援と休暇等制度の周知 | <p>県の啓発冊子等を活用し、事業主の妊産婦に対する健康配慮義務について周知します。また、職場における母性健康管理に関する相談窓口についての周知を図ります。</p> <p>働く妊婦に対し、母子健康手帳（親子手帳）交付時に、合わせて母性健康管理指導事項連絡カードを配布します。</p> |
| 育児・介護休業の周知、啓発促進 | <p>性別に関わりなく休暇を取得しやすい社内風土が醸成されるよう、企業に対し情報提供や啓発を行います。</p> <p>労働者の家庭的責任に配慮した取り組みを行う「ファミリーフレンドリー企業」をリーフレット等で紹介するとともに、県との連携のもとで、登録を希望する企業を支援します。</p> |
| コンパクトシティの推進 * | <p>都市計画マスタープラン及び立地適正化計画でコンパクトシティ実現に向けた方針を示し、性別に関わりなく働きやすく、子育てがしやすいまちづくりを目指していきます。*</p> |
| 公共工事における受注機会の拡大 * | <p>公共工事の総合評価落札方式の加点項目に男女共同参画に関する項目の追加を検討します。*</p> |
| 優良企業の表彰 * | <p>ワーク・ライフ・バランス推進への取り組みを行う企業の表彰を行い、市民に公表することで優良企業のPR支援を行います。*</p> |
| ロールモデルの提供 * | <p>女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に取り組む個人を表彰し、ロールモデルとして紹介します。*</p> |
| 三世代近居支援 * | <p>三世代の同居・近居を推進し、子育てのしやすい環境づくりを行います。*</p> |

1-2 働き方の見直しと多様な働き方への支援

長時間労働の是正や、休暇取得の促進など男性を含めた働き方の見直しを図るため、企業への働きかけや、市民の意識啓発を行うとともに、フレックスタイム、在宅勤務、時短勤務など柔軟な勤務体系の導入への支援を行います。

また、起業・創業やものづくりを行う「ツクリテ」への支援を行い、多様な働き方やチャレンジを応援します。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|--------------------|---|
| 企業における多様な就労形態の導入促進 | フレックスタイム制度、在宅勤務、テレワーク、育児短時間制度等の取り組みや効果について、市広報紙やホームページ、パンフレット等を活用して、情報提供・周知を行います。 |
| 企業向けセミナーの開催 * | 人事・総務等の実務担当、管理職向けにセミナー等を開催し、取り組みを推進します。* |
| 働き方の見直しへの啓発 * | 広報等において、長時間労働の是正等の啓発に関する記事を掲載し、意識啓発に取り組みます。* |
| 起業・創業に関する支援の充実 | 起業・創業などを目指す方に対し、創業スクールなどを開催し、支援を行います。 |
| 「ツクリテ」支援 * | 空き家情報バンクなどにより空き家や空き店舗の活用を促し、起業・創業やツクリテ支援を推進します。* |
| NPO活動に関する支援の充実 | NPO活動によりキャリア形成しようとする方に対し、NPO活動に関する相談を行います。 |

1-3 市民の活躍を支える子育て・介護支援の充実

性別に関わりなく子育てや介護をしながらも、安心して就労が継続できるよう、保育や子育て・介護支援などの充実に取り組みます。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|-----------|---|
| 保育サービスの充実 | 保護者の傷病・疾病・事故・出産・看護等やむを得ない理由により緊急かつ一時的に家庭での保育が困難となった児童のために、一時保育を実施します。 |
| | 日曜、祝日等の保護者の就労により家庭で保育することができない児童のために休日保育を実施します。 |
| | 0～2歳児の保育ニーズに応えるため、低年齢保育を実施します。 |
| | 働く保護者のライフスタイルに対応するため、延長保育（18：15～19：15）を実施します。 |
| | 3歳児以上で障害のある児童の保育を実施します。 |
| | 病气中や病後の生後6ヵ月～小学3年生までの子どもの一時預かりを実施します。 |
| | 多様な就労状況等に対応するため、保育所の入所基準の見直しを実施します。 |
| 子育て支援の充実 | 保育施設、子どもの遊び場等の情報を「子育てガイド」やホームページなどを通じて提供します。 |
| | 交通児童遊園とせとっ子ファミリー交流館が各学区において、放課後の児童の遊びや遊び場を提供し、児童の健全育成を図ります。 |
| | 仕事と子育て等の両立支援や地域の相互支援による育児負担軽減を図るために、ファミリーサポートセンター事業を充実します。 |
| | 児童の健全育成のための放課後児童クラブ、「せとっ子モアスクール」を実施します。 |

| 取り組み | 内容 |
|--------------------|---|
| 子育て支援の充実 | <p>地域での子育て支援の拡充を図るため、地域の子育て支援者との交流や、子育て世帯同士の交流の中で、子育て講座や親子の遊びを提供する「すくすくふれあい広場」を開催します。*</p> |
| | <p>子どもや保護者、妊娠中の方が、教育・保育施設や地域の子育て支援事業を円滑に利用できるよう、情報提供や相談、助言を行う「せとっ子すくすく相談」を行います。*</p> |
| | <p>地域の子育てサロンや保育園などの活動拠点で子育ての支援を担う人材を育成するための「子育てサポーター養成講座」を開催します。*</p> |
| | <p>現在の子育て事情に対応し、世代間（子の親と子の祖父母間）の子育てに関する認識や方法が記載してある「子育て・孫育て応援手帳」の発行及びホームページ等での提供を行います。*</p> |
| <p>介護に関する相談の充実</p> | <p>高齢者の総合相談窓口である地域包括支援センターにおいて、高齢者やその家族からの相談に対応します。</p> |
| 介護保険サービス等の充実 | <p>支援が必要な高齢者等が、必要に応じた適切なサービスが受けられるよう、介護保険制度に関する情報の提供を行います。</p> |
| | <p>介護サービス事業所一覧等の配布などを通じ、介護保険サービス等を利用しやすい環境をつくります。</p> |
| | <p>高齢者支援のため様々な主体が行う地域活動や、利用者ニーズを把握し、支援を必要とする人へのサービスの充実を行います。</p> |

1-4 女性のエンパワーメントと就労支援

育児や介護などで離職した人などの再就職や女性のキャリア形成を支援するとともに、児童生徒の理工系分野へのチャレンジを支援し、個性や能力を十分に発揮できる環境を整備します。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|--------------------------|--|
| 人材育成の充実 | <p>県が実施する女性の人材育成事業等に市民を派遣し、女性の人材育成を行います。</p> <p>エンパワーメント・プログラムとして託児付の女性セミナーを実施します。</p> |
| 就労に関する情報提供・相談の充実 | <p>県や関係機関、団体等と連携し、就労に関する個別相談会を開催するなど、就労機会の拡大に向けた取り組みを進めます。</p> |
| 再就職等の推進 | <p>企業に対して、女性の再チャレンジの社会的な意義を啓発し、積極的な採用を働きかけます。</p> <p>県や関係機関、団体が主催する再就職セミナーについて、広く市民に周知します。</p> |
| 再就職支援セミナーの実施 | <p>関係機関、団体等と連携し、女性の就労や再就職をテーマとしたセミナーを開催します。</p> |
| 各種職業能力開発の支援 | <p>県や関係機関、団体が主催する職業能力開発のための研修、セミナーなどについて、市広報紙やホームページなどで周知します。</p> |
| 女性の起業・創業に関するフォローアップの実施 * | <p>女性の起業・創業者やこれから起業・創業を目指す方を対象に、経営に関する相談などフォローアップ支援を実施します。*</p> |
| 将来理系やIT分野で活躍する児童生徒の育成 * | <p>大学等の高等教育機関や企業との連携により、小中高生を対象に、性別に関わりなく理系やIT分野への関心を深める講座等を開催します。*</p> |

1-5 男性の家庭参画の促進

男性の意識啓発に取り組むとともに、育児・介護・家事に関する知識、技術の習得を支援します。男性の家庭参画があたりまえのこととして社会に浸透するよう、周囲の理解促進に取り組めます。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|------------------------------|--|
| 男性への育児知識の提供と性別にとらわれない育児参画の促進 | ミニママ教室やマタニティ教室において、妊婦の配偶者・パートナー等に対して妊婦疑似体験を実施します。 |
| | 乳幼児の保護者を対象とした育児講座などにおいて、固定的性別役割分担意識にとらわれない子育ての重要性を啓発し、男性の参加を促進します。 |
| | 「子育てハンドブック～お父さんダイスキ～」のアプリを母子手帳交付時にお知らせし、父親の育児参画について啓発を行います。 |
| | 父親が子どもとふれあいながら、楽しんで参加できる行事や学習機会を提供します。 |
| | 父親向け育児支援の行事等において、父親同士の交流の機会を提供します。* |
| | 各種講座等の開催にあたっては、仕事を持つ保護者の参加を考慮し、開催日時等の工夫を行います。 |
| 男性の家事技術等の取得支援 | 料理教室などへの男性の参加を促進し、男性の家事能力の向上を支援します。 |
| 男性に向けた意識啓発 | 男性に向けて、広報や情報誌「WINDY」等により育児・介護・家事等への参画を促進する啓発を行います。 |
| 男性の家庭参画への周囲の理解促進 * | 男性の家庭参画の意義を発信し、パタニティハラスメント等の防止の啓発を行います。* |

1-6 女性の政策・方針決定の場への参画促進

性別に関わりなく、多様な意見が活かされたまちづくりを行うため、市審議会や市職員管理監督職への積極的な女性の登用を図ります。また、女性のキャリアアップの支援を行うとともに、重要な意思決定に参画することの意義など女性の意識啓発に取り組みます。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|-----------------------|---|
| 審議会等への女性委員の登用促進 | 市民や各種審議会所管課へ女性委員登用の意義を発信し、審議会等における女性委員の登用を促進します。 |
| | 審議会等における女性委員の登用状況を定期的に調査及び公表し、市民に周知を図るなど、目標達成のための対策を講じます。 |
| | 女性の人材発掘・把握に努め、審議会等担当課からの要望に応じ情報提供を行います。 |
| 市職員における管理監督者への女性登用の促進 | 市職員の管理監督者の登用にあたっては、性別にとらわれることなく、その能力、適性により行います。 |
| | 女性管理監督者の登用率の上昇に向け、女性職員及び管理職を対象に意識改革の研修を行います。 |
| 女性管理職向け交流会の実施 * | 女性管理職及びキャリアアップを目指す女性を対象に、交流会を開催し、情報交換や異業種交流の場を提供します。* |

2 男女共同参画の実現に向けた基礎の確立

～子どもから大人まで全ての人の意識・行動の変革に向けて～

男女共同参画社会の実現には、一人ひとりが男女共同参画の意義を理解し、互いを対等な個人として認め合い行動することが重要です。しかし、アンケート結果では、「職場」や「社会全体」において、男性優遇感が高いことから、未だ性別による不平等が払拭できない現状があります。今後も引き続き、男女共同参画の啓発に取り組み、意識や機運の醸成を図る必要があります。

また、固定的性別役割分担意識は、日常的な慣習や文化的な背景から子どものころに無意識に刷り込まれて行きます。保育や学校教育において、幼少期から性別に隔てのない取り組みを進めることが重要です。こうした幼少期の男女共同参画の取り組みは、性別にとらわれない、子どもたちの無限の可能性を引出し、将来の夢を育み、キャリアデザインの形成を実現します。このためにも、保育や教育現場に携わる職員、PTA などにおいて男女共同参画への正しい理解を深め、取り組みを進めることが重要です。

また、社会全体で男女共同参画の推進を図るため、自治会などの地域活動において性別にとらわれない参画と多様な視点によるまちづくりが求められています。特に、東日本大震災や熊本地震を機に、防災や避難所運営における男女共同参画の取り組みの重要性が指摘されています。

このような中で、地域活動において、地域の担い手に女性が多いにもかかわらず、リーダーに女性が少ないことや、仕事や家事の負担から市民の地域活動への参画が進まず関心も薄いといった問題が生じています。

地域は、教育・安全・福祉といった市民の生活を支える重要な基礎となります。市民の地域活動への参画を図り、多様な視点が活かされた地域運営や市民活動を推進することで、地域力を高め、多様性のあるまちづくりの実現に取り組みます。

2-1 男女共同参画の意識啓発・理解促進

固定的性別役割分担意識の解消のため、各世代に応じた意識啓発により、幅広い年齢層に対し、身近で分かりやすい取り組みを行います。また、行政の発行物、情報発信における表現に注意し、メディアリテラシーによる人権侵害の防止に取り組みます。

【主な取り組み】

| 取り組み | 内容 |
|------------------------------------|--|
| 男女共同参画に関する学習機会の提供 | <p>県で実施する男女共同参画に関する研修などを活用して地域団体・企業等への情報提供や啓発を行い、人材育成を支援します。</p> <p>男女共同参画について学習する場として、セミナー等を開催します。</p> |
| 男女共同参画意識の向上 | <p>広報紙や市ホームページ、啓発冊子「WINDY」などを通じ、男女共同参画に関する市民の認識を深めるための情報提供と広報・啓発を実施します。</p> <p>男女共同参画に関するフォーラムを開催し、多様な企画により広く市民への啓発を行います。</p> <p>市図書館において、男女共同参画を推進する上で参考となる資料の収集・情報提供を行います。 また、男女共同参画に関する推薦図書の展示等を行います。</p> |
| 広報等における固定的性別役割分担意識の解消とメディアリテラシーの推進 | <p>市職員が男女共同参画を阻害する表現等について共通認識を持てるよう、国、県等が作成しているガイドラインなどを活用し、各課に周知します。</p> <p>市の各種刊行物やホームページ等において、女性（または男性）だけに用いられる用語や固定的な役割表現等を使用しないなど適切な表現とするよう留意します。</p> |

2-2 学校教育や保育における男女共同参画の促進

幼少期からの男女平等意識形成のためのカリキュラムを実施し、性別にとらわれない進路選択やキャリアデザインができるよう取り組みます。また、学校や保育所の指導員を対象とした研修等を実施し、指導員の固定的性別役割分担意識の解消と男女共同参画意識の形成を図ります。

さらに、児童生徒が、性差に応じて適切に自己管理できるような性教育や情報モラル教育を進めます。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|-----------------|--|
| 教職員などの男女共同参画 | <p>教職員や保育士に対し、男女共同参画に関する研修への参加を促進します。</p> <p>市内小中学校の校長・教頭への女性教員の登用を促進します。 *</p> |
| 性別による隔てのない教育の実践 | <p>教育活動全体にわたって、男女平等や多様性の尊重を推進する教育を行います。</p> <p>保育環境・学校環境において、性別による序列を生まないように名簿の使用方法について配慮します。また、児童生徒に無意識のうちに浸透してしまう固定的な性別役割分担等に関する「隠れたカリキュラム」を解消します。</p> <p>職場体験学習等を通じて、児童生徒の勤労観、職業観を育てるキャリア教育を推進し、固定的な性別役割分担意識にとらわれない進路、職業選択を支援します。</p> |
| 性の尊重意識の醸成 | <p>児童売買春、援助交際や薬物の乱用等について、その危険性や心身に及ぼす影響について正しい理解を進め、自分の体や生き方を大切にすること、犯罪の危険性等について指導します。</p> <p>性教育推進委員会を中心として、性教育のカリキュラム内容の修正を加えながら、各小中学校において児童生徒の発達段階を踏まえた性教育を推進します。</p> <p>性教育に関する強化週間を定め、市内の小中学校全校で啓発や学習などの取り組みを進めます。</p> |
| 情報モラル教育の推進 | <p>児童生徒が、インターネットや携帯電話を適切に活用する能力を習得することができるよう、情報モラル教育を推進します。</p> |
| 保育体験の実施 * | <p>小中学校で性別に関わりなく保育体験を行うことで、育児の素晴らしさ、大切さ等を学び、固定的性別役割分担意識にとらわれない育児参画の意識を高めます。*</p> |

2-3 地域活動等における男女共同参画の促進

自治会、PTA などの地域活動に性別に関わりなく市民が参画するよう支援するとともに、定年退職者の地域活動への関心を高めるため、情報提供や仲間づくりを支援します。また、自助・共助に向けた市民活動を促進する取り組みを進めます。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|-----------------------|---|
| 地域活動における男女共同参画の促進 | <p>地域活動における男女共同参画の重要性について啓発を行い、性別にとらわれない多様な視点による活動を推進します。</p> <p>また、高齢者の知識や経験を活かした地域活動への参画を促進します。</p> <p>自治会、ボランティア等各種団体の役員の実態を把握するとともに、役員への女性登用について啓発を行います。</p> <p>PTA活動の女性役員の実態を把握するとともに、瀬戸市小中学校PTA連絡協議会を通じ、会長への女性の登用や活動への男性の参画について啓発を行います。</p> |
| 男女共同参画を推進する市民・団体の活動促進 | <p>国、県、各種団体から提供される男女共同参画に関する各種データや講演会等の資料について、関係する市民や団体へ提供していきます。</p> <p>男女共同参画推進に関する活動を行う市民や団体の情報交換、相互交流の機会の提供等を行い、活動の発展・拡大を支援します。</p> |
| 市民の地域活動等参画拡大への支援 * | <p>地域や市民団体などが実施する事業において、子育て世代の参加促進のための託児や見守りが必要な場合に、サポートを行う人材提供の支援を行います。*</p> |

2-4 防災における男女共同参画の促進

性別にとらわれない多様な視点による防災・減災や避難所運営が行われるよう取り組みを行います。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|-----------------------------|--|
| 地域の自主防災・減災活動における男女共同参画の促進 * | <p>第一次瀬戸市地震対策アクションプラン（平成28年3月策定）に基づき、地域の自主防災力を高めるため、性別にとらわれない活動への参画促進、防災に関連する訓練の実施等に取り組みます。*</p> |

3 安心して暮らせる社会づくり

～全ての人の健全な生活の維持と自立に向けて～

市民の健康と安全は、健全な職業生活や家庭生活の維持に最も重要なことです。

個人の人権の尊重とハラスメントや DV などの暴力の根絶、性差やライフステージに応じた健康維持、貧困などの困難を抱える人への支援に取り組み、市民の豊かな生活を実現します。

アンケート結果において、女性におけるセクシャル・ハラスメントの被害が 27.6% 配偶者や恋人などの親密なパートナーからの暴力（DV）の被害が 23.9% に上っています。このような行為の根底には、固定的性別役割分担意識や、「男性は強くあるべき」「女性は弱いもの」といったジェンダー意識が深くかかわっています。ハラスメントや DV の根絶に向け、人権の啓発に取り組むとともに、各種相談支援の充実と関係機関との連携による被害者支援と被害拡大の防止に努めることが求められます。

また、言葉の暴力や精神的な暴力がハラスメントや DV にあたるという認識がないことにより、加害・被害の潜在化が想定されます。被害者に女性が多いのが現状ですが、言葉の暴力や精神的な暴力は、腕力に関係なくだれもが加害者になりうるため、性別に関わりなく加害防止の啓発に取り組む必要があります。

近年、性的マイノリティ(LGBT)に対する人権への配慮が求められています。性的マイノリティの方は、固定的性別役割分担意識やジェンダーにより生きづらさを強いられています。性別にとらわれない、多様な生き方を認め合えるよう啓発を行うとともに、教育現場において自己の性に違和感を覚える児童・生徒への理解や支援を行い、不登校などの防止を図り、個人の能力を十分に発揮できる環境を整えることが重要です。

女性の妊娠・出産は、健康への配慮や知識・情報の提供が必要とされるため、積極的な支援を行うとともに、配偶者やパートナーの理解と協力を促し、安心して出産を迎えられるよう支援します。固定的性別役割分担意識にとらわれない育児参画の意義

や重要性を啓発し、女性の子育ての負担軽減や孤立防止に取り組みます。

また、高齢化社会にあたって、市民の健康を維持し、介護予防を図ることが重要です。生活習慣病の予防や、性別による特有の疾病の予防、早期発見の啓発を行い、性差や世代に応じた健康維持と自己管理を促進し、健康寿命の増進を図ります。

ひとり親家庭や高齢単身世帯、障害など介護を必要とする方のいる家庭などにおいて、社会的孤立や経済的な困難を抱える世帯が増えています。このような背景の一つに、育児・介護による離職や非正規雇用が、社会的に可視化されづらい貧困やそれに伴う年金水準の低さにつながっている現状があります。各種職業技術の習得や相談支援、福祉サービスの充実を図り、市民が安心して暮らせる環境を整える必要があります。

3-1 人権の尊重

性別による差別が解消され、家庭・学校・地域・職場のあらゆる場で個人の人権が尊重されるよう啓発や相談支援を行います。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|----------------|---|
| 人権尊重に関する意識啓発 | 「人権擁護委員」の日や「人権週間」に、リーフレットの配布等の啓発活動を行い、人権を守る意識を高めます。 |
| | 中学生を対象とした人権作文コンテストや小中学生を対象とした人権教室を実施します。 |
| | 学校を通じて児童生徒に「SOSミニレター」を配布し、子どもの人権侵害に関する問題の把握と解決への支援につなげます。 |
| 人権に関する各種相談の充実 | 人権擁護委員の日に特別相談を実施します。 |
| | 女性の人権ホットラインを市広報紙で継続して周知します。 |
| | のぞみ学園では、障害児とその家族を支えるため、障害児の困りごとの解決や適切なサービス利用に向けて、瀬戸市障がい者相談支援センターと連携し、きめ細やかな相談・支援を提供します。 |
| | 女性相談員による「女性の悩みごと相談」を開催し、面接、電話にて対応します。 |
| | 女性の悩みごと相談において、県等の関係機関等との連携を強化するとともに、外国人相談とも連携し、様々な女性の相談に対応します。 |
| 性的マイノリティへの理解 * | 固定的性別役割分担意識の解消による多様な性の啓発とともに、性的マイノリティへの理解を促します。* |
| | 教育現場において、自分の性に違和感を覚える児童・生徒への相談に対応します。* |

3-2 パートナー・子どもに対する暴力の根絶

配偶者やパートナーへの暴力（DV）、児童虐待を容認しない社会づくりに向け、暴力根絶のための情報提供などを行うとともに、被害者の相談支援に取り組みます。また、各種ハラスメントや精神的暴力、ストーカー、デートDVなど、加害や被害認識の啓発を行い、加害・被害防止に取り組みます。

【主な取り組み】

| 取り組み | 内容 |
|-------------------------|--|
| DVに対する理解を深めるための啓発、教育の充実 | <p>教育機関等との連携のもと、若年層を対象にデートDVやストーカーに関する正しい知識を提供します。</p> <p>市民向けにDVについて学習できる機会を提供し、加害・被害防止を行います。</p> <p>市広報紙、啓発冊子「WINDY」、パンフレット等を通じて、DVの現状や防止策、DV防止法等の関連法令についての情報提供と啓発を行います。</p> <p>外国人に対し、チラシや広報等によりDVについての啓発を行います。</p> <p>学校での性教育の時間を活用し、児童生徒に対し、デートDVについての認識や理解への啓発、教育を行います。</p> |
| 安心して相談できる体制の構築 | <p>「家庭児童相談」や「女性の悩みごと相談」において、DVに関する相談に対応するとともに、必要に応じて県等の専門機関と連携を図ります。</p> <p>DVに関する相談では、窓口において様々な情報提供を行い、被害者の意志による問題解決を支援する役割を担います。</p> <p>DVや児童虐待に対して、関係機関、地域のネットワークの構築など、相談支援体制の充実の検討に努めるとともに、相談対応の質の向上を図ります。</p> <p>児童虐待と関連の深いDVのケースについては、要保護児童対策地域協議会代表者会議、実務者会議等の機能を活用し、警察や専門機関等とも連携を図りながら迅速な対応にあたります。</p> <p>DVや児童虐待の対応における庁内の連携や情報の共有にあたっては、被害者のプライバシーや個人情報の保護と安全の確保を図ります。</p> <p>窓口業務においてDVや児童虐待の被害者・加害者に接する可能性のある職員について、研修などを通じ、DVや児童虐待に関する知識と相談技術の向上に努め、被害者の二次被害の発生を防ぎます。</p> |

| 取り組み | 内容 |
|---------------------------|---|
| 被害者の自立支援の充実 | DVの被害者を一時保護し、加害者から離れて自立した生活が行われるよう、県などの関係機関との連携を強化し、支援を行います。 |
| | DV被害者への社会生活に必要な情報の提供、助言、関係機関との連絡調整を行い、自立支援に必要な措置を適切に行います。 |
| | DV相談員や支援員について、専門的な研修会や会議への参加により、被害者の自立支援に関する知識や技術の集積を行います。 |
| セクシャル・ハラスメント、性犯罪等に関する意識啓発 | 市広報紙、啓発冊子「WINDY」、パンフレット等を通じて、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、性犯罪、ストーカー行為等のあらゆる暴力の根絶についての広報、啓発を行います。 |

※ 基本施策「パートナー・子どもに対する暴力の根絶」は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」として、「瀬戸市DV対策基本計画」に位置づけます。

3-3 あらゆる段階における健康づくり支援

生涯を通じて健康を保持できるよう、生活習慣病予防や他の疾病予防に取り組むとともに、性別や年齢に応じた心身の健康づくりを支援します。特に、安心・安全な妊娠・出産に向けた妊産婦への質の高い支援を行うとともに、育児不安解消のための相談支援の充実に取り組みます。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|---------------------|--|
| 出産・育児に関する各種相談と支援の充実 | <p>すべての妊婦に対して妊娠、出産、育児の不安解消と精神安定を図るため、母子健康手帳（親子手帳）交付時に妊婦相談を実施します。</p> <p>性別に関わらず子育ての意識を高められるよう、相談事業への配偶者・パートナーの参加を働きかけます。</p> |
| | <p>6か月児健康相談、離乳食教室や赤ちゃんサロン、乳幼児健康相談を開催し、保健指導や健康情報の提供等を行います。</p> |
| | <p>生後4か月までの赤ちゃんのいるすべての家庭を訪問し、子育てに関する相談対応や情報提供等を行うとともに、虐待の未然防止と早期発見を行います。</p> |
| | <p>必要に応じて、子育て家庭への家庭訪問や相談等を個別で行います。</p> |
| | <p>定期や個別の相談、家庭訪問時において、配偶者・パートナーの育児参画や家族などの周囲の育児支援の状況を確認し、母親の育児負担感の把握を行います。</p> |
| | <p>子育て支援センター、育児サロン、保育園、乳幼児健診時、家庭児童相談室等で相談に応じるとともに、育児に関する相談等支援の窓口を周知していきます。</p> |
| | <p>せとっ子すくすく相談専用回線を開設し、子育てに関する相談に応じます。</p> |
| | <p>乳幼児期における子育ての課題や悩みの解消など、ライフステージに応じた様々な課題別の学習機会を提供します。</p> |
| | <p>妊娠・出産に関する正しい情報や知識を提供し、ライフプランニングやワーク・ライフ・バランスの支援を行います。*</p> |

| 取り組み | 内容 |
|---------------|--|
| 妊婦乳児健康診査の充実 | 妊婦と乳児の健康の保持増進及び異常の早期発見・早期治療を図るために、医療機関で受ける妊婦及び乳児の健康診査の費用を助成します。 |
| 不妊治療に関する支援 | <p>不妊に悩む夫婦に対し、一般不妊治療、検査に要する費用の一部助成を行います。</p> <p>県で実施する、より高度なレベルの特定不妊治療費助成事業や不妊に関する相談について、情報提供や紹介を行います。</p> |
| 健康づくり事業の充実 | <p>各種がん検診、歯科健診を実施するとともに、特に女性特有の乳がん・子宮がん検診、男性特有の前立腺がん検診について受診を促進します。</p> <p>年齢要件から健康診査を受けることができない 30 歳代の女性を対象とした健康診査を実施します。</p> <p>健診後の保健指導や健康教室・健康相談などを実施し、自らの健康の保持・増進を図れるよう支援します。</p> |
| こころの健康維持への支援* | ストレス対策などの正しい知識の普及を行い、関係機関と連携しこころのケアや相談体制の充実を図ります。* |
| 介護予防事業の実施 * | 高齢者が要介護状態等となることを予防し、可能な限り地域において自立した日常生活を営むことができるよう支援するため、介護予防事業を実施します。* |

3-4 困難を抱える人への支援

貧困や社会的孤立等の解決に取り組み、総合的な相談体制を整備します。特に、ひとり親家庭の自立に向けた支援と情報提供を行います。

また、高齢者や障害者、その家族が住み慣れた地域で暮らし続けられるよう福祉サービスを充実します。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 事業名 | 内容 |
|----------------------|--|
| ひとり親家庭の自立支援 | ひとり親家庭の経済的な安定及び自立の促進に向け、親を対象に、資格や技能の修得のための各種講座の受講や養成機関での修業に対し給付金を支給します。 |
| | 母子父子自立支援員による就労相談、就労先に関する情報提供を行います。 |
| 安心・安定した生活のための各種相談の充実 | 発達障害やその疑いのある子どもに対し、発達支援室において相談を実施します。また、必要に応じて健康課、のぞみ学園、幼稚園、保育園、学校等の連携を図り、子育てを支援します。 |
| | 障がい者相談支援センターにおいて、各種障害福祉サービスなど障害全般に関する相談や情報提供を行い、必要に応じて関連機関と連携を図りながら支援を行います。 |
| | 尾張東部成年後見センターにおいて、成年後見制度の利用支援を行い、障害者や高齢者が安心して暮らせるよう対応します。 |
| | 福祉総合相談窓口において、障害者や高齢者、経済的に悩んでいる方が自立し、安心して暮らすことができるよう、各分野の専門の相談員が連携を図りながら支援を行います。* |
| 障害者福祉サービスの周知 | 支援が必要な障害者が必要に応じてサービスなどを受けられるよう、福祉サービスなどに関する情報を収集し、障害者やその家族への情報提供を行います。 |

4 計画の推進

～市役所の率先した取り組みによる住みよいまちに向けて～

本計画の趣旨と目標達成に向けた施策内容を広く市民に周知するとともに、計画の進捗管理を確実に実行することにより、本市の女性活躍・男女共同参画の実現に向けた事業の充実を図っていきます。

また、市は地域のモデルとして、特に管理監督職における女性の比率の向上、男性職員の育児休業等の取得促進、時間外勤務の縮減などに積極的に取り組みます。

4-1 地域のモデルとしての市役所

市内の女性活躍・男女共同参画を積極的に推進し、一事業所のモデルとしての役割を果たすため、職員の意識啓発に取り組み、性別に関わりなく働きやすい職場づくりを行います。

また、ロールモデルとなる市内事業所と連携し、女性活躍・男女共同参画の機運の醸成を図ります。

【主な取り組み】

*は第2次瀬戸市男女共同参画プランに主な取り組みとして掲載がなく本計画から新たに掲載するもの

| 取り組み | 内容 |
|--------------------|--|
| 市職員に対する情報提供 | 職員に対して、男女共同参画社会に関する意識向上を図るため、積極的な情報提供を行います。 |
| 新規採用職員、管理監督者に対する研修 | 新規採用職員に対し、男女共同参画に関する研修を実施します。 管理監督者に対し、女性の人材育成、登用などに関する研修を実施します。 |
| 性別による偏りのない職員採用 | 職員採用において性別による偏りがないう、適正に採用を行います。 性別にとらわれず、個人の能力や適性を重視した職務分担や配置を行います。 |

| 取り組み | 内容 |
|-------------------------|--|
| 職員の育児休業取得の促進 | 新規採用職員研修や管理監督者研修に対し、母体保護、育児休業、出産・育児支援に関する制度に関する研修を実施し、制度の普及を行います。 |
| | 育児代替任期付職員採用制度の適用により、育児取得を促進します。* |
| | 面談等を通じ、妊娠した職員、配偶者が妊娠した職員の育児休業取得を促進します。 |
| | 男性職員が積極的に育児休業を取得できるよう、具体的事例を示し、育児休業取得のメリットを伝え、職員本人及び所属長など周囲の職員の意識改革を行います。 |
| | 育児休業取得後の復職にあたって、短時間勤務の適用、人事異動の配慮や面談の実施等を通じ円滑な復職を支援します。 |
| | 男性職員の配偶者出産休暇取得の促進を進めるため、休暇申請の手続きを簡略化します。* |
| 市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進* | 職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを進めます。* |
| | 時間外勤務の必要性を精査するとともに業務配分の見直しを行い、時間外勤務を縮減します。* |
| | 育児や介護、キャリアアップなどライフステージに応じ、職員が家庭・仕事に関する情報交換・交流ができる場を提供し、ワーク・ライフ・バランス推進への意識向上を図るとともに、職員のニーズや職場環境の実態等の把握を行います。* |
| 性別に関わらず利用しやすい施設の改善 | 瀬戸市が管理する施設に、ベビーベッドやベビーチェアを備えた多目的トイレを設置するなど、性別に関わらず利用しやすい施設の改善に努めます。 |
| 事業所等との連携による推進 * | 女性活躍・男女共同参画推進に積極的に取り組む事業所等との連携体制を構築し、市内事業所等への取り組み事例の情報提供による機運の醸成と取り組みの促進を行います。* |

4-2 計画の進捗管理

関係部署との連携を図り、施策を着実に実行していきます。また、瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会からの意見を基に、より効果的な事業と施策を推進します。

【主な取り組み】

| 取り組み | 内容 |
|----------------|---|
| 瀬戸市の取り組み・成果の報告 | <p>瀬戸市が実施した男女共同参画の取り組み内容やその成果について、市広報紙等で報告し、地域、企業等の取り組みを促進します。</p> <p>市職員の育児休業取得、超過勤務時間の縮減、市管理監督職に占める女性職員の割合、審議会等委員への女性登用の状況を公表します。</p> |
| 本計画の進捗状況の把握と評価 | <p>本計画に基づき、年度ごとに施策の進捗状況の評価を行い、計画の着実な推進を行います。</p> <p>「瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会」へ本計画の進捗状況等を報告し、意見をいただくなど、適正な進行管理を行います。</p> |
| 庁内推進体制の整備 | <p>本計画を総合的に推進するため、男女共同参画担当課を中心に庁内の連携を強化します。</p> |
| 本計画と取り組みの周知 | <p>本計画の取り組みについて市民に周知し、女性活躍・男女共同参画への意識の醸成を行います。</p> |

5 数値目標

4つの重点目標ごとに数値目標を設定し、進捗状況や成果の把握を行います。

※各個別計画において定められている数値目標については、個別計画での数値の見直し等がされた場合は、それに準ずるものとします。

1 あらゆる分野における個人の活躍

| 項目 | 現 状 | 目 標 | 新規/ 継続 |
|--|------------------------------------|-----------|-----------|
| | (平成 27 年) | (平成 33 年) | |
| 職場における男女の地位に対する平等意識 (職場における男女の地位に対して「平等である」と回答した人の割合) | 14.0% (アンケート調査) | 50.0% | 新規 |
| 「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けた市内企業数 | 3社 | 8社 | 新規 |
| 「ファミリーフレンドリー企業」に登録している市内企業数 | 15社 | 20社 | 新規 |
| せとっ子モアスクールの数 | 11か所 | 20か所 | 継続 |
| 待機児童数 | 16人 (H28.4.1) | 解消 | 新規 |
| 男性の育児休業取得率 (企業へのアンケート調査において、配偶者が出産した社員のうち、育児休業を取得したと回答した人の割合) | 3.2% (アンケート調査) | 6.0% | 継続 |
| マタニティ教室への初産妊婦の配偶者・パートナーの参加率 | 89.9% | 98.0% | 新規 |
| 管理監督的地位(係長級以上)にある市職員に占める女性割合 | 管理職(課長級以上) 6.0% (H28.4.1) | 11.0% | 新規 |
| | 管理監督職(係長級以上) 23.9% (H28.4.1) | 30.0% | 継続 |
| 審議会の女性委員の登用率 (瀬戸市の審議会等委員に占める女性の割合) | 24.1% (H28.4.1) | 30.0% | 継続 |

2 男女共同参画の実現に向けた基礎の確立

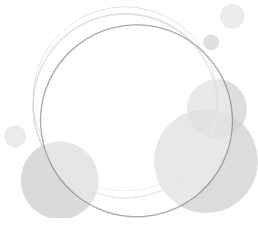
| 項目 | 現状 | 目標 | 新規/ 継続 |
|--|-----------------------|-------------------|-----------|
| | (平成 27 年) | (平成 33 年) | |
| 「男女共同参画社会」という用語の認知率 (「見たり聞いたりしたことがある」と回答した人の割合) | 63.8% (アンケート調査) | 80.0% | 継続 |
| 固定的役割分担意識の解消 (「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に反対の割合) | 46.6% (アンケート調査) | 60.0% | 継続 |
| 「自分には良いところがあると思う」と回答した児童生徒の割合 (教育アクションプラン) | 小6：75.7% 中3：68.9% | 81.0% 76.0% | 新規 |
| 「将来の夢や目標を持っている」と回答した児童生徒の割合 (教育アクションプラン) | 小6：85.3% 中3：66.7% | 88.0% 72.0% | 新規 |
| 校長・教頭における女性の登用率 (教育アクションプラン) | 5.4% | 12.0% | 新規 |
| 子育て支援サポーター養成講座受講者数 | — | 300人 | 新規 |
| 災害ボランティアコーディネーター登録者数 | 女性28人 (H28登録者数87人) | 41人 (登録者数127人) | 新規 |

3 安心して暮らせる社会づくり

| 項目 | 現状 | 目標 | 新規/ 継続 |
|--|--------------------|-----------|-----------|
| | (平成 27 年) | (平成 33 年) | |
| 社会全体での平等意識 (社会全体における男女の地位に対して「平等である」と回答した人の割合) | 15.3% (アンケート調査) | 50.0% | 継続 |
| 何らかの暴力を受けたことのある人の割合 (DVの質問に対し「そのようなことはなかった」と「無回答」を除いた割合) | 16.9% (アンケート調査) | 0.0% | 継続 |
| DVについて、誰も相談する人がいなかった人の割合 (DVの被害を受け、どこ(誰)にも相談しなかった人のうち、「誰も相談する人がいなかった」と回答した人の割合) | 5.3% (アンケート調査) | 0.0% | 継続 |
| 乳がん検診の受診率 (いきいき瀬戸 21) | 17.4% | 50.0% | 新規 |
| 子宮頸がん検診の受診率 (いきいき瀬戸 21) | 19.3% | 50.0% | 新規 |

4 計画の推進

| 項目 | 現状 | 目標 | 新規/ 継続 |
|--|--------------------|-----------|-------------|
| | (平成 27 年) | (平成 33 年) | |
| 市役所正規常勤職員の超過勤務時間の縮減 | 全体平均 15.3 時間/月 | 10 時間/月 | 新規 |
| | 45 時間以上/月 38 人 | 0 人 | |
| 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇制度が 利用可能な男性市職員の休暇取得率 | 1 日以上取得 50.0% | 100% | 新規 |
| | 合計 5 日以上取得 9.1% | 50.0% | 継続 (見直し) |
| 女性活躍・男女共同参画推進に関する市職員への研 修の実施 | 1 回/年 | 2 回/年 | 新規 |



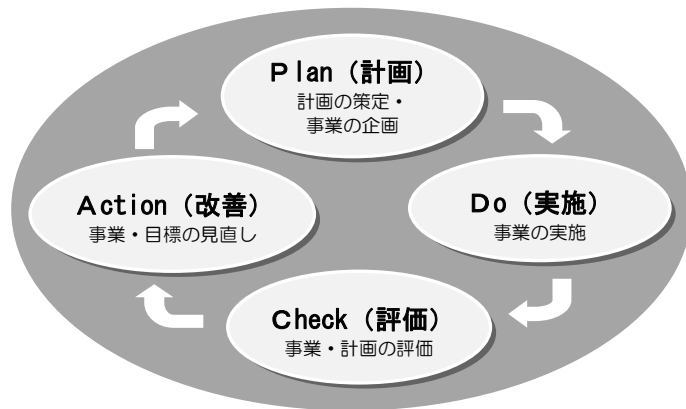
参考資料

1 推進体制

男女共同参画社会の実現のためには、市内各課の関連事業の進捗状況や指標の達成状況を把握し、効果的に計画の推進を図る必要があります。

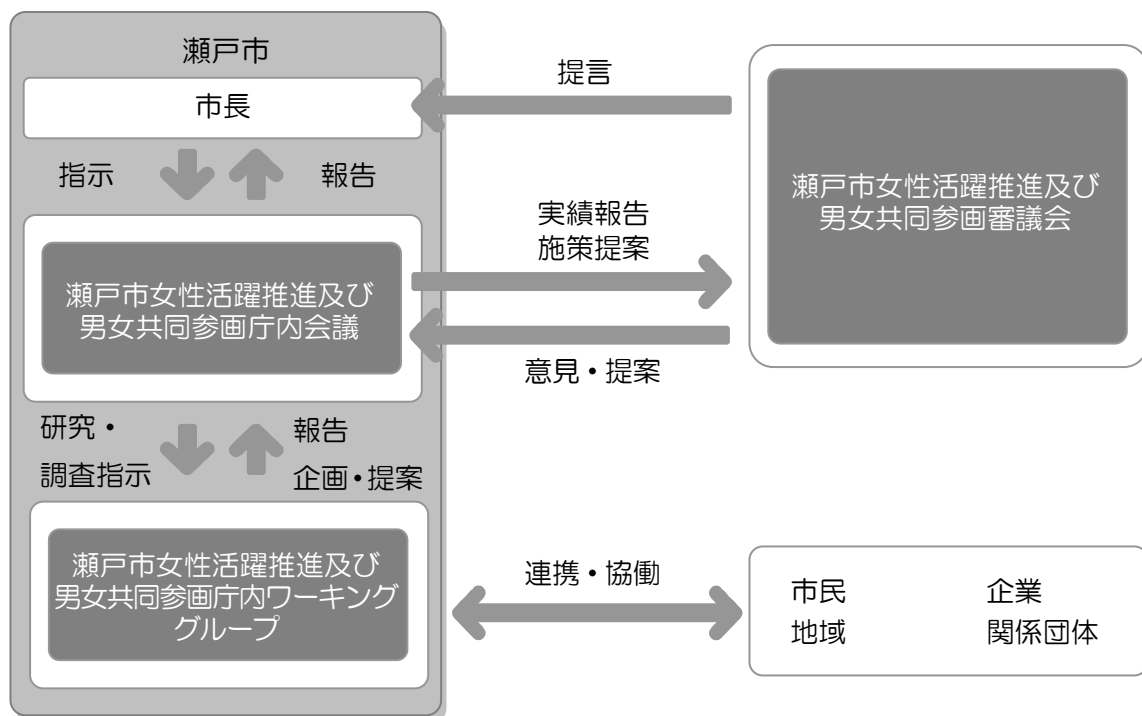
着実な計画の実行に向け、「瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会」への進捗状況の報告を行い、本審議会委員となる有識者や企業、関係団体、市民からの意見を基に、PDCAサイクルによる事業評価と改善を実施します。

【PDCAイメージ】



PDCAサイクルによる事業評価と改善を実施します。

【計画推進体制図】



2 用語説明

あ行

あいち女性輝きカンパニー (P. 65)

女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取り組みを行っている企業等を県が認証する制度のこと。認証ロゴマークの活用による企業PRやイメージアップ、県入札等における評価加点、協賛金融機関での融資の金利優遇などが受けられる。

M字カーブ (P. 13)

日本の女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。結婚や出産を機に労働市場から離れる女性が多く、子育てが一段落すると再び就職するという特徴があるためにこのような形になる。

エンパワーメント (P. 5)

女性が政治・経済・社会・家庭などのあらゆる分野において、自ら意思決定・行動し環境を変えていこうとする、自信や自己決定力の回復・強化を行うこと。

尾張東部成年後見センター (P. 61)

認知症や知的障害・精神障害などで判断能力が不十分な人に対し、成年後見制度の利用を促進する機関のこと。尾張東部圏域の構成市町(瀬戸市・尾張旭市・豊明市・日進市・長久手市・東郷町)で共同設置しており、平成23年度から業務を開始している。

か行

隠れたカリキュラム (P. 52)

「校長は男性」「生徒会長は男の子」などの、日常生活から無意識のうちに児童生徒に伝わる行動様式や性別役割などの知識のこと。

キャリア教育 (P. 52)

主体的に自己の進路を選択・決定できる能力や勤労観、職業観を身に付け、様々な課題に対応し、社会人・職業人として自立していくことができるようにする教育のこと。

キャリアデザイン (P. 50)

自分の職業人生を主体的に構想・設計すること。自分の経験や技術、性格、ライフスタイルを考慮し、仕事を通じて実現したい将来像を明確にすること。

子育てサポーター (P. 46)

子育てが一段落した方や、退職された方など、自身の子育てに関する経験や知識を活かし、育児中の保護者の不安や悩みを解消するため、地域の子育てサロンや保育園等の身近な場所で活動する子育て支援協力者のこと。市が開催する養成講座を受講することにより、サポーターとして登録できる。

固定的性別役割分担意識 (P. 1)

「男は仕事、女は家庭」「男は主、女は従」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識のこと。また、「男らしさ、女らしさ」を求めることも、この固定的性別役割分担意識に基づく男女それぞれの役割への期待が反映されているといわれている。

コンパクトシティ (P. 43)

居住地だけでなく、行政や商業、医療福祉施設、大学等教育研究機関などを、郊外から街中へ集約する都市形態のこと。

さ行

災害ボランティアコーディネーター (P. 66)

大規模な災害が発生した時、市と瀬戸市社会福祉協議会が共同で設置する「災害ボランティアセンター」において、全国から駆けつけるボランティアの受け入れを行い、支援を必要としている被災者のニーズを把握し、適材適所へボランティアを派遣する役割を担う人のこと。

ジェンダー (社会的性別) (P. 5)

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。

情報モラル (P. 52)

情報社会で適正に活動するための基となる考え方や態度のこと。

女性の人権ホットライン (P. 56)

配偶者やパートナーからの暴力、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント、ストーカ―行為といった女性をめぐる様々な人権問題についての相談を受け付ける専用相談電話のこと。

人権週間 (P. 56)

毎年 12 月 10 日を最終日とする 1 週間(12 月 4 日から同月 10 日まで)のこと。この「人権週間」には人権尊重思想の普及高揚を図る活動が行われている。

人権擁護委員 (P. 56)

市町村(特別区を含む)の区域で人権擁護活動を行う、法務大臣から委嘱された民間の人のこと。人権相談や人権に関する啓発活動を行う。人権擁護委員の日は 6 月 1 日。

ストーカー (P. 4)

同一の者に対しつきまとい等を反復して行い、その相手方に、身体の安全、住居等の平穏もしくは名誉が害されている、または行動の自由が著しく害されているという不安を覚えさせること。

性的マイノリティ (LGBT) (P. 54)

LGBTといわれる、レズビアン/Lesbian(女性同性愛者)、ゲイ/Gay(男性同性愛者)、バイセクシュアル/Bisexual(両性愛者)、トランスジェンダー/Transgender(生まれた時に割り当てられた法律的・社会的な性別にとらわれない性別のあり方を持つ人)など、様々な性のあり方を持っている人々の総称のこと。

セクシュアル・ハラスメント (P. 28)

性的な言動により相手に不快感を与え、相手の生活環境を害し、またはその相手に不利益を与える行為のこと。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、人目にふれる場所へのわいせつな写真やポスターの掲示などが含まれる。

せとっ子モアスクール (P. 33)

「放課後児童クラブ(保護者が労働等で昼間家庭にいない児童を対象とした、遊びと生活の場を与える施設)」と「放課後学級(児童が異年齢で遊んだり、地域住民と交流したりする子どもの居場所)」を併せ持った施設のこと。

た行

男女共同参画社会 (P. 1)

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会のこと。

ツクリテ (P. 44)

丁寧な「手作りの仕事」を通じて、瀬戸の歴史や文化、ものづくりの伝統を受け継ぎ、瀬戸の新たな魅力を生み出す人々のこと。

テレワーク (P. 38)

在宅勤務など、ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

DV（ドメスティック・バイオレンス）(P. 28)

配偶者等の親密な関係にある者からの身体的、精神的、経済的または性的な苦痛を与えられる暴力的行為のこと。その中でも、交際相手からふるわれる暴力をデートDVという。

な行

任期付職員 (P. 63)

一定の期間内に終了することが見込まれる業務に従事させる必要がある場合など、法令に規定される要件が認められる状況において、3年を超えない範囲（特に必要がある場合は5年を超えない範囲）で任期を限定して採用される職員のこと。

は行

パタニティハラスメント (P. 48)

男性が育児休業や育児短時間勤務などを希望して、育児に関わろうとしても、職場の上司等がそれを妨げる行為のこと。

パワー・ハラスメント (P. 58)

職場などにおける、権力や地位を利用した嫌がらせのこと。

PDCA サイクル (P. 68)

①Plan：目標・計画の設定②Do：実行・行動③Check：点検・評価④Action：改善 の一連のサイクルにより、次の目標・計画に反映させる管理方法のこと。

ファミリーフレンドリー企業 (P. 43)

仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の活動を両立できるよう積極的に取り組む企業。県に登録することで取り組みを紹介し、企業のイメージアップを図ったり、優遇制度を利用できる。

フレックスタイム (P. 42)

1か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のこと。

ま行

メディアリテラシー (P. 51)

メディアが発信する情報を批判的に分析し、メディアに対して主体性をもつ能力と、メディアを使って自分自身の考えを表現する能力。メディアから発信される固定観念を見極める能力や固定観念にとらわれない表現を使った発信能力のこと。

ら行

ライフステージ (P. 37)

出生・就学・就職・結婚・出産・子育て・退職などの年齢に伴って変化する生活段階のこと。

ロールモデル (P. 43)

将来像を描いたり、自分の理想や目標を実現するための具体的な方法や計画を考える際の模範や手本となる人物のこと。

わ行

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和) (P. 4)

性別や年齢などに関わらず誰もが、仕事・家庭生活・地域生活・個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

3 策定経過

| 年月日 | 内容 |
|-------------------|--|
| 平成27年 4月 2日 | 平成27年度第1回瀬戸市男女共同参画推進庁内会議 <ul style="list-style-type: none"> 第2次瀬戸市男女共同参画プランに係る平成26年度事業実績・報告について 第3次瀬戸市男女共同参画プラン策定スケジュール（案）について |
| 4月24日 | 平成27年度第1回瀬戸市男女共同参画推進会議 <ul style="list-style-type: none"> 第2次瀬戸市男女共同参画プランに係る平成26年度事業実績・報告について 第3次瀬戸市男女共同参画プラン策定スケジュール（案）について |
| 7月21日 | 平成27年度第1回瀬戸市男女共同参画推進会議ワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> プラン見直しのスケジュールについて 国の動向と瀬戸市の現状について ワークショップ（重点課題の原因抽出） |
| 8月 7日 | 平成27年度第2回瀬戸市男女共同参画推進会議ワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> ワークショップ 「進まない女性の活躍と管理職登用」 アンケート調査素案について |
| 8月19日 | 平成27年度第2回瀬戸市男女共同参画推進庁内会議 <ul style="list-style-type: none"> 国の動向と瀬戸市の現状・課題について 男女共同参画に関するアンケート調査の素案について |
| 9月25日 | 平成27年度第2回瀬戸市男女共同参画推進会議 <ul style="list-style-type: none"> 国の動向と瀬戸市の現状・課題について 男女共同参画に関するアンケート調査の素案について |
| 10月20日 ~11月10日 | 瀬戸市男女共同参画に関するアンケート調査実施 |
| 12月22日 | 平成27年度第3回瀬戸市男女共同参画推進会議ワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> アンケート集計結果報告 女性活躍推進に関する特定事業主行動計画策定の意見交換 |
| 平成28年 1月 8日 | 平成27年度第3回瀬戸市男女共同参画推進会議 <ul style="list-style-type: none"> アンケート集計結果報告（抜粋） 女性活躍推進に関する特定事業主行動計画策定の経過報告 |
| 2月23日 | 平成27年度第3回瀬戸市男女共同参画推進会議 <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関するアンケート調査の結果とまとめについて 次年度の計画策定に向けて |
| 3月28日 | 平成27年度第4回瀬戸市男女共同参画推進会議ワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> アンケートの分析結果 計画策定について <ul style="list-style-type: none"> 目的の確認及び体系・柱について 2次プランにおける事業のまとめ及び新規事業の提案について 女性活躍推進に関する特定事業主行動計画について |

| 年月日 | 内容 |
|-------------------|---|
| 4月 5日 | 平成28年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 <ul style="list-style-type: none"> 瀬戸市女性活躍推進・第3次男女共同参画プランについて 策定体制とスケジュール 第2次瀬戸市男女共同参画プランのまとめについて 計画の基本的な考え方及び重点目標について 特定事業主行動計画について |
| 4月 8日 | 平成28年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> 諮問 瀬戸市女性活躍推進・第3次男女共同参画プランについて 第2次瀬戸市男女共同参画プランのまとめについて 計画の基本的な考え方及び重点目標について |
| 5月24日 | 平成28年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議ワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> 次期プランの体系・実施施策について 次期プランのオリジナル事業について（ワークショップ） |
| 6月 1日 | 平成28年度第2回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議ワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> 次期プランのオリジナル事業について（ワークショップ） |
| 6月24日 | 平成28年度第2回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 <ul style="list-style-type: none"> 次期プラン案と関連事業について 次期プランにおける瀬戸市の最重要事業案について |
| 7月12日 | 平成28年度第2回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> 次期プラン体系案と関連事業案について 次期プランにおける瀬戸市の最重点事業案について |
| 10月 5日 | 平成28年度第3回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 <ul style="list-style-type: none"> 計画素案について |
| 10月19日 | 平成28年度第3回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> 計画素案について |
| 12月 1日 ～12月28日 | パブリックコメントの実施 |
| 平成29年 1月13日 | 平成28年度第3回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議ワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> パブリックコメント結果について トライアングルプランⅢ最終案について トライアングルプランⅢに基づく具体的事業について |
| 2月 7日 | 平成28年度第4回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議 <ul style="list-style-type: none"> パブリックコメント結果について トライアングルプランⅢ最終案について トライアングルプランⅢに基づく具体的事業について |
| 2月24日 | 平成28年度第4回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> パブリックコメント結果について トライアングルプランⅢ最終案について トライアングルプランⅢに基づく具体的事業について 答申 |

4 瀬戸市男女共同参画推進会議

(1) 瀬戸市男女共同参画推進会議設置要綱

(目的)

第1条 本市における男女共同参画に係る施策を総合的かつ効果的に推進するために必要な調査及び提言を行うことを目的に瀬戸市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進会議の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 瀬戸市男女共同参画プランの推進に関する事
- (2) 男女共同参画社会に関する調査及び分析に関する事
- (3) その他目的達成に必要な事項に関する事

(構成)

第3条 推進会議は、市長が委嘱する別表の委員をもって構成する。

2 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補充委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員は、再任することができる。

(組織)

第4条 推進会議に、委員長1名、副委員長1名を置く。

2 委員長及び副委員長は、委員の互選により選出する。

3 委員長は、委員会を代表して、会務を総理する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(意見聴取)

第5条 推進会議は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第6条 推進会議に関する庶務は、交流活力部交流学び課において処理する。

(委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年5月1日から施行する。

(2) 瀬戸市男女共同参画推進会議名簿

| | 氏名 | | 所属・団体等 | 役職等 |
|----|------|--------|--------------------|---------|
| 1 | 委員長 | 石月 静恵 | 桜花学園大学 | 保育学部教授 |
| 2 | 副委員長 | 興梠 雅則 | 河村電器産業株式会社 | 総務部総務課長 |
| 3 | 委員 | 伊達 清隆 | 瀬戸労働基準監督署 | 監督課長 |
| 4 | 委員 | 横井 寿史 | NPO 法人ファザーリング・ジャパン | 理事 |
| 5 | 委員 | 前田 孝子 | 瀬戸市小中学校校長会 | 東山小学校校長 |
| 6 | 委員 | 宮村 恵美子 | 瀬戸市小中学校PTA連絡協議会 | 母親代表副部長 |
| 7 | 委員 | 中村 貴美子 | 女性相談 | 相談員 |
| 8 | 委員 | 浦嶋 仁美 | 市民公募 | |
| 9 | 委員 | 林 加那子 | 市民公募 | |
| 10 | 委員 | 青山 一郎 | 瀬戸市 | 副市長 |

5 瀬戸市男女共同参画推進庁内会議

(1) 瀬戸市男女共同参画推進庁内会議設置要綱（H27年）

（目的）

第1条 本市における男女共同参画に係る施策を総合的かつ効果的に推進するために必要な調査及び検討を行うことを目的に瀬戸市男女共同参画推進庁内会議（以下「推進庁内会議」という。）を設置する。

（所掌事項）

第2条 推進庁内会議の所掌事項は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 瀬戸市男女共同参画プランの推進に関する事
- (2) 男女共同参画社会実現の促進に係る総合調整に関する事
- (3) 瀬戸市男女共同参画プランの進捗管理に関する事
- (4) その他目的達成に必要な事項に関する事

（組織）

第3条 推進庁内会議は、会長、副会長、委員をもって組織し、それぞれ別表に掲げる職にあるものをもって充てる。

（会長及び副会長）

第4条 会長には副市長を、副会長には交流活力部長をもって充てる。

2 会長は、庁内会議を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、副会長がその職務を代理する。

（会議）

第5条 推進庁内会議は、会長が招集し、会議の議長となる。

（ワーキンググループ）

第6条 推進庁内会議に、ワーキンググループを置く。

2 ワーキンググループは、男女共同参画施策に関する企画、調査及び研究を行う。

（意見聴取）

第7条 推進庁内会議は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その意見又は説明を聴くことができる。

（庶務）

第8条 庁内会議に関する庶務は、交流活力部交流学び課において処理する。

（委任）

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進庁内会議の運営に関する事項は、会長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

この要綱は、平成26年5月1日から施行する。

(第3条関係)

| | 職名 |
|-----|---------|
| 会長 | 副市長 |
| 委員 | 行政経営部長 |
| 委員 | 経営課長 |
| 委員 | 人事課長 |
| 副会長 | 交流活力部長 |
| 委員 | 産業課長 |
| 委員 | 健康福祉部長 |
| 委員 | 社会福祉課長 |
| 委員 | 高齢者福祉課 |
| 委員 | こども家庭課長 |
| 委員 | 健康課課長 |
| 委員 | 教育部長 |
| 委員 | 学校教育課長 |

(2) 瀬戸市男女共同参画推進庁内会議名簿

| | 氏名 | | 部課名 |
|----|-----|--------|---------------|
| 1 | 会長 | 青山 一郎 | 副市長 |
| 2 | 副会長 | 山田 真司 | 交流活力部部長 |
| 3 | 委員 | 長谷川 利忠 | 交流活力部産業課長 |
| 4 | 委員 | 加藤 仁章 | 行政経営部長 |
| 5 | 委員 | 高田 佳伸 | 行政経営部経営課長 |
| 6 | 委員 | 松崎 太郎 | 行政経営部人事課長 |
| 7 | 委員 | 瀧本 文幸 | 健康福祉部長 |
| 8 | 委員 | 水野 典雄 | 健康福祉部社会福祉課長 |
| 9 | 委員 | 石川 治 | 健康福祉部高齢者福祉課長 |
| 10 | 委員 | 小島 早苗 | 健康福祉部こども家庭課主幹 |
| 11 | 委員 | 樋口 照美 | 健康福祉部健康課課長補佐 |
| 12 | 委員 | 加藤 泰 | 教育部長 |
| 13 | 委員 | 熊谷 由美 | 教育部学校教育課課長補佐 |

(3) 女性活躍推進及び男女共同参画庁内ワーキンググループ名簿

| | 氏名 | 部課名 |
|----|-------|----------------------|
| 1 | 久野 崇 | 行政経営部経営課 |
| 2 | 印藤 祐子 | 行政経営部人事課 |
| 3 | 吉川 貴光 | 交流活力部産業課 |
| 4 | 日栄 美奈 | 健康福祉部社会福祉課 |
| 5 | 西森 佳子 | 健康福祉部高齢者福祉課 |
| 6 | 鈴木 康夫 | 健康福祉部こども家庭課 |
| 7 | 青山 紀子 | 健康福祉部こども家庭課家庭児童相談室 |
| 8 | 下園 千早 | 健康福祉部健康課 |
| 9 | 勝谷 晋也 | 教育部学校教育課 |
| 10 | 森 麻衣 | 市長直轄防災安全課 |
| 11 | 山田 清子 | 公募（都市整備部維持管理課） |
| 12 | 富田 理紗 | 公募（市民生活部税務課） |
| 13 | 高島 拓真 | 公募（健康福祉部こども家庭課のぞみ学園） |

6 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会

(1) 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例

(目的)

第1条 この条例は、本市において、豊かで活力ある社会の実現に向けて女性の職業生活における活躍を推進するとともに、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によつて社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、均等に利益を享受し共に責任を担うべき男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(設置)

第2条 前条の目的を達成するため市長の諮問機関として、瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(組織)

第3条 審議会は、委員20人以内で組織し、委員は市長が委嘱する。

(担当事務)

第4条 審議会の担当事務は、次に掲げる事項とする。

- (1) 男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第3項に規定する計画の策定及び見直しに係る調査並びに審議に関すること。
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第6条第2項に規定する計画の策定及び見直しに係る調査並びに審議に関すること。
- (3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(平成13年法律第31号)第2条の3第3項に規定する計画(第1号に掲げる計画と一体のものとして策定する場合を含む。)の策定及び見直しに係る調査並びに審議に関すること。
- (4) 前3号に掲げる計画の推進に関すること。
- (5) その他市長が必要と認める事項に関すること。

(会長及び副会長)

第5条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選により選任する。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、交流活力部交流学び課において処理する。

(委任)

第8条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営その他必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

(2) 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第 1 条 この規則は、瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例(平成 28 年瀬戸市条例第 14 号)第 8 条の規定に基づき、瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第 2 条 審議会の委員は、次に掲げる者の中から市長が委嘱する。

- (1) 関係団体の代表者
- (2) 公募による市民
- (3) 学識経験者
- (4) その他市長が適当と認める者

2 委員の任期は 2 年とする。ただし、再任を妨げない。

3 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(意見の聴取)

第 3 条 審議会は、会長が必要と認めるときは、委員以外の者に意見を聴くことができる。

(議事録)

第 4 条 審議会は、会議の終了後、速やかに議事録を作成する。

(委任)

第 5 条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮つて定める。

附 則

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

(3) 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会名簿

| | 氏名 | | 所属・団体等 | 役職等 |
|----|-----|--------|--------------------|-----------|
| 1 | 会 長 | 束村 博子 | 名古屋大学 | 生命農学研究科教授 |
| 2 | 副会長 | 杉山 仁朗 | 富士特殊紙業株式会社 | 代表取締役 |
| 3 | 委 員 | 松下 絵美 | アピタ瀬戸店 | 店長 |
| 4 | 委 員 | 大橋 良宣 | 瀬戸信用金庫 | 人事部長 |
| 8 | 委 員 | 福永 富夫 | 瀬戸労働基準監督署 | 署長 |
| 5 | 委 員 | 村瀬 毅 | 瀬戸商工会議所 | 事務局長 |
| 6 | 委 員 | 横井 寿史 | NPO 法人ファザーリング・ジャパン | 理事 |
| 7 | 委 員 | 中井 康代 | しごと塾有志の会 | 代表 |
| 9 | 委 員 | 前田 孝子 | 瀬戸市小中学校校長会 | 校長 |
| 10 | 委 員 | 宮村 恵美子 | 瀬戸市小中学校 PTA連絡協議会 | 母代副部長 |
| 11 | 委 員 | 中村 貴美子 | 瀬戸市女性の悩みごと相談 | 相談員 |
| 12 | 委 員 | 萱岡 愛 | 市民公募 | |
| 13 | 委 員 | 山本 隆三 | 市民公募 | |
| 14 | 委 員 | 青山 一郎 | 瀬戸市 | 副市長 |

7 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議

(1) 瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議設置要綱（H28年）

（目的）

第1条 本市における女性活躍及び男女共同参画に係る施策を総合的かつ効果的に推進するために必要な調査及び検討を行うことを目的に、瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議（以下「庁内会議」という。）を設置する。

（所掌事項）

第2条 庁内会議の所掌事項は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 瀬戸市女性活躍推進計画の策定及び推進に関すること
- (2) 瀬戸市男女共同参画プランの策定及び推進に関すること
- (3) 男女共同参画社会実現の促進に係る総合調整に関すること
- (4) 第1号及び第2号に掲げる計画の進捗管理に関すること
- (5) 瀬戸市における女性の活躍推進に関する特定事業主行動計画の推進及び進捗管理に関すること
- (6) その他目的達成に必要な事項に関すること

（組織）

第3条 庁内会議は、別表に掲げる職にあるものを委員として組織する。

2 会長には副市長を、副会長には交流活力部長をもって充てる。

3 委員の男女の比率がいずれも30%を下回らないこととし、そのために必要があるときは、会長は第1項に定める委員に代え又は追加し、課長補佐級以上の職にあるものを充てることができる。

（会長及び副会長）

第4条 会長は、庁内会議を代表し、会務を総理する。

2 会長は、庁内会議を招集し、その議長となる。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代行する。

（ワーキンググループ）

第5条 庁内会議に、第2条に定める事項の調査研究及び関係施策の企画をするためのワーキンググループを置くことができる。

2 ワーキンググループの委員は、実務担当職員から会長が指名する。ただし、委員の男女の比率がいずれも40%を下回らないよう均衡を図らなければならない。

3 ワーキンググループは、交流学び課が招集し、主宰する。

（意見聴取）

第6条 庁内会議は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その意見又は説明を聴くことができる。

（庶務）

第7条 庁内会議に関する庶務は、交流活力部交流学び課において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、庁内会議に関する事項は、会長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

(瀬戸市男女共同参画推進庁内会議設置要綱の廃止)

2 瀬戸市男女共同参画推進庁内会議設置要綱(平成24年4月1日制定)は、廃止する。

(第3条関係)

| | 職 名 |
|-----|----------|
| 会長 | 副市長 |
| 委員 | 経営戦略部長 |
| 委員 | 人事室長 |
| 委員 | 行政管理部長 |
| 副会長 | 交流活力部長 |
| 委員 | 産業課長 |
| 委員 | 市民生活部長 |
| 委員 | 健康福祉部長 |
| 委員 | 社会福祉課長 |
| 委員 | こども家庭課長 |
| 委員 | 健康課課長 |
| 委員 | 都市整備部長 |
| 委員 | 消防本部 消防長 |
| 委員 | 教育部長 |
| 委員 | 学校教育課長 |

(2) 女性活躍推進及び男女共同参画庁内会議（部課長）名簿

| | 氏 名 | | 部課名 |
|----|-----|--------|---------------------|
| 1 | 会 長 | 青山 一郎 | 副市長 |
| 2 | 副会長 | 横山 彰 | 交流活力部長 |
| 3 | 委 員 | 大森 雅之 | 交流活力部産業課長 |
| 4 | 委 員 | 加藤 慎也 | 経営戦略部長 |
| 5 | 委 員 | 松崎 太郎 | 経営戦略部人事室長 |
| 6 | 委 員 | 加藤 仁章 | 行政管理部長 |
| 7 | 委 員 | 加藤 眞二 | 市民生活部長 |
| 8 | 委 員 | 磯村 玲子 | 市民生活部企画補佐兼生活安全課課長補佐 |
| 9 | 委 員 | 瀧本 文幸 | 健康福祉部長 |
| 10 | 委 員 | 鈴木 なぎさ | 健康福祉部企画補佐兼社会福祉課課長補佐 |
| 11 | 委 員 | 小島 早苗 | 健康福祉部こども家庭課主幹 |
| 12 | 委 員 | 樋口 照美 | 健康福祉部健康課課長補佐 |
| 13 | 委 員 | 柘植 義昭 | 都市整備部長 |
| 14 | 委 員 | 矢野 研一 | 消防本部消防長 |
| 15 | 委 員 | 加藤 都志雄 | 教育部長 |
| 16 | 委 員 | 藤井 奈保 | 教育部学校教育課専門員兼指導主事 |

(3) 女性活躍推進及び男女共同参画庁内ワーキンググループ名簿

| | 氏名 | 部課名 |
|----|--------|--------------------|
| 1 | 杉江 圭司 | 経営戦略室 |
| 2 | 印藤 祐子 | 経営戦略部人事室 |
| 3 | 森本 英裕 | 経営戦略部秘書室 |
| 4 | 藤掛 淳一 | 行政管理部財政課 |
| 5 | 吉川 貴光 | 交流活力部産業課 |
| 6 | 日栄 美奈 | 健康福祉部社会福祉課 |
| 7 | 内田 智高 | 健康福祉部高齢者福祉課 |
| 8 | 嶋津 優美 | 健康福祉部こども家庭課 |
| 9 | 青山 紀子 | 健康福祉部こども家庭課家庭児童相談室 |
| 10 | 水野 智美 | 健康福祉部健康課 |
| 11 | 加藤 淳 | 教育部学校教育課 |
| 12 | 加藤 康子 | 市長直轄防災課 |
| 13 | 平塚 啓 | 公募（人事課付 公立陶生病院） |
| 14 | 前嶋 依理子 | 公募（都市整備部都市計画課） |